

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menjadi penggerak kegiatan operasional di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi (Soegandhi dalam Ariono dkk, 2018). Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga (Rahman, 2020). Begitu pentingnya peranan SDM dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya” (Hana dkk, 2023). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Menurut Hasibuan (dalam Andriani dkk, 2022), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut.

Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang harus diperhatikan (Hanafi dkk, 2018). Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpamereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama (Simanjuntak, 2020).

Menurut Soedaryono (dalam Ramadhani, 2021) pengertian Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri (Abdullah dkk, 2020). Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha swasta maupun badan usaha pemerintah dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku baik

yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang dimana biasanya imbalan tersebut diberikan secara bulanan (Rizki, 2021). Dalam setiap lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Selalu bertindak dengan bijak, tepat, cepat dan cermat adalah tuntutan tugas yang tidak mudah bagi pegawai, khususnya yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat (Anggraini, 2022). Setiap tempat kerja memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda yang dapat menimbulkan kelelahan kerja, sehingga dapat menurunkan konsentrasi pekerja (Liu dkk, 2020). Kelelahan kerja adalah kondisi yang dialami oleh setiap orang yang ditandai dengan menurunnya kekuatan untuk menjalani suatu aktivitas. Kelelahan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi melemahnya daya tahan tubuh, kegiatan, dan motivasi saat menyelesaikan suatu pekerjaan (Aprianti dkk, 2022).

Menurut Cameron (dalam Sidiq, 2019), kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik serta adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Handayani dalam Mandagi dkk, 2022). Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan

efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton, dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap (Widyasari dalam Wahyuni, 2020). Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang dialami pekerja dimana pekerja mulai merasakan penurunan kondisi fisik dan mental sehingga berdampak terhadap penurunan kesehatan, produktivitas kerja, konsentrasi, dan kesiapsiagaan (Trimala dkk, 2023). Kelelahan pada pekerjaan didefinisikan sebagai keadaan yang dapat dirasakan yang ditimbulkan karena tuntutan kerja yang berkepanjangan, beban kerja berat dan kurangnya jam istirahat (Krisdiana dkk, 2022). Namun adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan terus menerus mempengaruhi kelelahan kerja, dampak negatif yang akan timbul saat pekerja mengalami kelelahan kerja adalah tidak tercapainya suatu standar atau target yang telah ditetapkan (Krisdiana dkk, 2022).

Menurut Karasek (dalam Anggraini & Mulyaa, 2022), tuntutan kerja (*Job Demand*) adalah permintaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat memicu timbulnya stres, seperti permintaan beban kerja, kontrol pekerjaan, atau pengambilan keputusan untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan tugas yang diberikan. *Job Demand* merupakan sebuah tuntutan terhadap seseorang maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan ataupun organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan

psikologi (Diana & Frianto dalam Safitri dkk, 2023). *Job Demand* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial maupun aspek pekerjaan dimana membutuhkan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan biaya tertentu (Demerouti and Bakker dalam Safitri dkk, 2023). Sementara itu, Utami & Sylvia (dalam Safitri dkk, 2023), mendefinisikan *Job demand* sebagai kondisi karyawan dalam setting pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat mengakibatkan tekanan atau stres pada seseorang. *Job Demand* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Oktarina dalam Wonua dkk, 2023).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 Januari 2024 pada beberapa pegawai PT. PLN (Persero) Indarung didapatkan informasi bahwa, terdapat beberapa pegawai kehilangan semangat untuk bekerja dan mudah mengalami rasa lelah sehingga membuat pegawai mengalami kesulitan tidur pada waktu malam. Pegawai juga menyebutkan bahwa mereka merasa kehilangan rasa peduli terhadap lingkungannya sehingga mereka menghindari bersosialisasi dengan rekan kerja yang lain.. Pegawai di PT. PLN (Persero) Indarung juga menyebutkan bahwa, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada mereka sehingga menyebabkan menurunnya tingkat prestasi pegawai dalam bekerja.

Selain itu ditemukan juga pegawai berpendapat bahwa, mereka harus mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat sehingga membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan target pekerjaannya. Pegawai juga menyebutkan bahwa mereka mendapat pekerjaan di luar waktu mereka bekerja sehingga mereka mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada saat bekerja. Pegawai di PT. PLN (Persero) Indarung juga berpendapat bahwa mereka juga mengalami tuntutan mental pada saat bekerja, dimana mereka diminta untuk dapat memiliki strategi yang tinggi untuk mencapai target pekerjaan, serta mereka juga diminta untuk dapat memiliki inisiatif yang tinggi agar target pekerjaan tercapai.

Secara kinerja, kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan efisiensi, produktivitas, dan keselamatan kerja. Sedangkan dari segi kesehatan, kelelahan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah fisik dan mental pada pekerja. Sementara itu, dampak mental termasuk stres, kecemasan, depresi, dan gangguan tidur, yang semuanya dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosional pekerja (Wardhana & Tejamaya, 2024).

Penelitian tentang tuntutan kerja dengan kelelahan kerja pernah dilakukan oleh Devitasari (2020) dengan judul “Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di Klinik Kecantikan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara

tuntutan kerja dengan kelelahan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka semakin rendah tuntutan kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel stress kerja ( $Y$ ).

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Waruwu (2022) dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan kelelahan kerja pada Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat ruang inap Rumah Sakit Santa Elisabeth. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian selanjutnya terletak pada tempat penelitian, waktu dan jumlah sampel penelitian, serta tahun dilakukannya penelitian.

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Lapangan PT. PLN (Persero) Indarung.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat

Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Lapangan PT. PLN (Persero) Indarung.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Lapangan PT. PLN (Persero) Indarung.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi subjek penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan subjek sehingga dapat memahami bagaimana Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Lapangan PT. PLN (Persero) Indarung.

- a. Bagi pegawai penelitian ini memberikan informasi pengetahuan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan perilaku keselamatan kerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini menambah pengetahuan yang digunakan sebagai bekal bagi penulis kelak, sehingga jika pegawai

lainnya memiliki permasalahan yang terkait dengan Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Lapangan PT. PLN (Persero) Indarung.

- c. Di Bagian Lapangan maka penelitian ini dapat menjadi perbandingan dan acuan dalam penelitian selanjutnya.