

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah kegiatan yang menghasilkan dan mengelola sumber ekonomi sebagai penyedia barang dan jasa untuk menghasilkan keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat (Ihsan, 2013). Sofyandi (Sugijono, 2015) menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh keberadaan karyawannya, sehingga perlu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ilham (2022) mengatakan bahwa kinerja sumber daya yang terpelihara dan berkembang akan berdampak baik bagi perusahaan, sehingga secara bertahap akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Sebaliknya, Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa apabila produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, oleh karena itu karyawan disebut sebagai salah satu faktor penting untuk menjaga keberlangsungan suatu perusahaan (Sutrisno, 2009). Sihaloho dan Siregar (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dan merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya.

Putri dan Izzati (2022) mengungkapkan bahwa salah satu masalah yang menjadi perhatian utama pada pekerja dalam pekerjaan yang berorientasi pada manusia seperti karyawan, layanan manusia, perawat, dan pendidikan adalah kelelahan. Fleishman (Zuhriyah, 2007) mengindikasikan kelelahan akibat kerja sebagai perasaan letih yang dirasakan secara subjektif mengacu pada perubahan biokimia pada jaringan otot sehingga terjadi penurunan performansi kerja dikarenakan bekerja dalam periode waktu yang lama.

Rahmawati dan Tualeka (2019) menyebutkan bahwa setiap pekerja memiliki potensi untuk merasakan kelelahan kerja. Kelelahan kerja adalah salah satu permasalahan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menjadi faktor terjadinya kecelakaan kerja (Ningsih dan Nilamsari, 2018). Menurut Maharja (2015) kelelahan kerja merupakan situasi fisik tubuh, kegiatan, dan motivasi yang melemah untuk mengerjakan pekerjaan. Verawati (2016) berpendapat bahwa kelelahan kerja menjadi salah satu persoalan krusial yang perlu ditanggulangi karena kelelahan dapat menyebabkan kecakapan kerja menghilang, kondisi kesehatan menurun sehingga dapat memicu kecelakaan kerja, serta produktivitas dan prestasi kerja menurun.

Rambulangi (2016) gejala kelelahan akibat kerja dapat berkisar dari rasa sakit pada otot, rasa kaku pada bagian tubuh tertentu, rasa kantuk dan kejenuhan. tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami bisa menyebabkan ketidaknyamanan, dan kemungkinan mengurangi kepuasan serta penurunan kinerja yang ditunjukkan dengan berkurangnya produktifitas kerja, meningkatnya kesalahan dan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Ningsih dan Nilamsari (2018)

Perasaan lelah seperti capek, ngantuk, bosan dan haus yang akan muncul dengan adanya gejala kelelahan antara lain adanya pelemahan kegiatan, motivasi dan adanya kelelahan fisik. Pelemahan kegiatan, biasanya ditandai dengan perasaan berat di kepala, seluruh badan terasa lelah, kaki terasa berat, sering menguap, pikiran terasa kacau, mengantuk, terasa beban di mata, tidak memiliki keseimbangan dalam berdiri. Pelemahan motivasi dapat ditandai dengan merasa sulit untuk berfikir, merasa lelah saat berbicara, merasa gugup, tidak dapat berkonsentrasi, cenderung lupa, tidak percaya diri, cemas, tidak dapat mengontrol sikap dan tidak tekun dalam melakukan pekerjaan. Pelemahan fisik tiap individu dapat ditandai dengan adanya sakit kepala, bahu terasa kaku, merasakan nyeri punggung, pernafasan terasa tertekan, haus, merasa pening dan merasa kurang sehat.

Seperti yang dilansir Merdeka.com edisi Senin, 16 Desember 2013 Indonesia dikejutkan dengan berita meninggalnya seorang talenta kreatif yaitu Mita Diran yang bekerja sebagai *copywriter* (penulis naskah iklan) di agensi iklan Young & Rubicam. Mita diketahui pingsan dan tak sadarkan diri setelah bekerja lembur selama 30 jam *non stop* tanpa tidur. Selama lembur, Mita mengonsumsi minuman penambah energy yang berkafein tinggi. Padahal hal itu sangat berbahaya bagi kesehatan, bahkan bisa menyebabkan kematian. Ironisnya kejadian yang menimpa Mita Diran ini bukan satu-satunya yang terjadi di dunia. Selama rentang tahun 2008 – 2013, tercatat tiga kejadian serupa juga menimpa karyawan Jepang, China serta seorang *intern banker* di London. Dua diantaranya

sama – sama berusia masih sangat muda, sementara salah satunya juga bekerja di bidang *advertising*, sama seperti Mita Diran.

Selain itu menurut pemberitaan Kompas.com *News International* edisi 05 April 2016 budaya lembur yang berlebihan di Jepang memicu angka kematian karena kelelahan bekerja. Catatan pemerintah Jepang klaim legal terkait “*karoshi*” (istilah dalam bahasa Jepang adalah kematian akibat kelelahan bekerja) meningkat hingga menembus angka 1.456 kasus tahun lalu. Berbagai faktor diyakini memicu tingginya angka kasus *karoshi*, termasuk angka kerja yang semakin pendek, buruknya penengakan undang – undang tenaga kerja dan budaya hirarkis dimana karyawan junior merasa tak nyaman jika pulang kantor lebih dahulu dari atasannya.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan penulis melalui proses wawancara pada tanggal 30 Desember 2022 dengan karyawan CV. “X” seorang laki – laki yang bernama (FS) berusia 35 tahun, menyatakan bahwa subjek sudah bekerja selama 12 tahun. Menurut FS menjadi operator mesin cetak adalah pekerjaan yang membutuhkan tingkat konsentrasi, ketelitian dan fokus yang cukup tinggi. Jika tidak maka akan berakibat fatal dan berbahaya bagi operator. FS pernah mengalami kecelakaan kerja yaitu tangan kanan tidak sengaja masuk ke dalam mesin cetak yang sedang beroperasi, Hal ini menyebabkan ibu jari FS mengalami cedera permanen. Penyebabnya karena FS kurang fokus ketika bekerja dan seringnya lembur malam yaitu bekerja mulai jam 07.00 sampai jam 20.00 wib selama 6 hari kerja berturut turut. Hari minggu pun masih berangkat untuk lembur. Oleh karena itu FS merasa kelelahan dan kurang fokus saat bekerja.

Subjek kedua adalah seorang karyawan laki – laki yang bekerja di CV. “X” yang bernama (M). Subjek sudah bekerja selama 5 tahun berusia 27 tahun. Menurut M pekerjaan yang di terimanya saat ini memiliki beban yang lumayan berat karena M merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak menggunakan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi. M mengaku pernah gagal cetak sebanyak 1 pallet ( 3.000 lembar) dimana itu adalah kesalahan yang sangat fatal dan membuat kerugian yang cukup banyak bagi perusahaan. Penyebabnya karena M tidak mengecek beberapa sampel barang yang sudah jadi. Seharusnya secara prosedur SOP operator harus sering mengecek secara random barang yang sudah jadi. Karena M belum dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sehingga terjadilah beberapa kesalahan. Menurut M pekerjaan di bagian operator mesin cetak membutuhkan kecepatan kerja, ketelitian dan melakukan pekerjaan secara berulang, sehingga M merasa jenuh dan agak bosan karena melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang – ulang. Subjek juga pernah mengalami kecelakaan kerja saat bekerja. Hal ini menyebabkan cedera permanen pada jari telunjuknya.

Dari hasil studi wawancara diatas menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat berakibatkan kecelakaan kerja, tuntutan pekerjaan yang melebihi batas wajar dari kapasitas seorang pekerja baik itu pada tugas maupun lamanya waktu kerja tentu akan mengakibatkan beban kerja mental. Wulanyani (2013) Beban kerja mental dapat dipandang sebagai variabel bebas eksternal dalam tuntutan tugas, dan beban kerja mental didefinisikan sebagai sebuah interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan manusai atau sumber daya.

Beban kerja mental merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan (Dewi, 2020). Wiranegara dan Suryadi (2022) menjelaskan bahwa beban kerja mental terkait dengan kebutuhan mental individu dan ketersediaan sumber daya otak, dimana tuntutan atau kebutuhan hal ini berkaitan dengan proses mental yang dibutuhkan ketika individu beraktivitas, sedangkan sumber daya berhubungan dengan kapasitas proses otak yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang ada.

Tillama dan Wirawan (2021) menyebutkan bahwa beban kerja mental dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk berkonsentrasi, mendeteksi masalah, dan membuat keputusan. Wickens dan Holland (Wulanyani, 2013) menyebutkan bahwa hal-hal yang berperan menimbulkan beban kerja mental yaitu perhatian yang harus terbagi dua atau lebih, kewaspadaan yang tinggi dengan stimulus yang intensitasnya rendah, dan sulitnya memahami bahasa yang tidak umum. Indrawati (2018) menyebutkan bahwa gejala akibat beban kerja mental yang berlebih yaitu gejala fisik (seperti sakit kepala dan rasa sakit di perut) dan gejala mental (seperti mudah lupa, kesulitan untuk berkonsentrasi, mudah tersinggung, dan mudah putus asa).

Wulanyani (2013) menyebutkan bahwa kinerja yang optimal akan terwujud ketika karyawan bekerja pada kondisi beban kerja mental yang sesuai. Sebaliknya, Diniari (2019) menjelaskan bahwa pekerja yang tidak mampu menanggung beban kerja mental karena melebihi kapasitasnya akan mengalami kekhawatiran, apatis, frustrasi, kehilangan kendali emosi dan gugup. Hal ini didukung juga oleh Simanjuntak dan Situmorang (Rahajeng dkk, 2021) yang menyebutkan bahwa

tingkat intensitas beban kerja mental yang tinggi akan menimbulkan kelelahan psikis dan disertai dengan muncul perasaan lelah, letih, lesu, dan berkurangnya kewaspadaan.

Rahmawati dan Tualeka (2019) yang berjudul “*Correlation between Individual Characteristics, Workload and Noise with Work Fatigue*” menunjukkan bahwa beban kerja mental dengan kelelahan kerja memiliki korelasi sedang dan positif. Dimana para pekerja tenun yang mengalami pekerjaan berulang akan mengalami kebosanan dan menyebabkan kelelahan kerja karena cenderung menyepelkan beban yang dapat ditanganinya akibatnya pekerja akan mengalami penurunan kesiapsiagaan yang akhirnya akan berdampak pada kecelakaan kerja.

Hasil penelitian oleh Sartono (2013) juga menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada karyawan *laundry garment* di bagian produksi CV. Sinergie Laundry Jakarta Barat. Hal ini karena responden dengan beban kerja mental kategori tinggi akan lebih banyak mengalami kelelahan tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, secara teoritis beban kerja mental memiliki hubungan dengan kelelahan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan beban kerja mental terhadap kelelahan kerja pada karyawan”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara beban kerja mental terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. X

## C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan psikologis terutama dalam bidang psikologi Industri dan Organisasi berkaitan dengan beban kerja mental terhadap kelelahan kerja

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi tentang kelelahan kerja yang berkaitan dengan beban kerja mental.

#### b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara beban kerja mental terhadap kelelahan kerja pada karyawan.

#### c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji tema yang sama.