

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ekonomi dalam kehidupan manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dipenuhi dikarenakan ketergantungan kehidupan manusia itu sendiri terdapat pada ekonominya. Demi menaikan ekonomi dalam suatu negara, perusahaan ataupun keluarga dibutuhkan kemampuan setiap orang dalam memanajemen tenaga, pikiran, waktu, keuangan, sumber daya manusia dan masih banyak lainnya. Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu “to manage” yang berarti mengatur. Menurut (Candra Wijaya & Rifa’i, 2016) Dalam mengatur akan timbul masalah (Problem), proses dan pertanyaan apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa dan menetapkan tujuan serta sasaran mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien untuk mendapat hasil, yaitu kesetabilan dan pertumbuhan ekonomi menjadi lebih baik lagi.

Setiap negara, perusahaan, rumah tangga ingin perkonomiannya stabil bahkan ingin bertumbuh. Dalam pertumbuhan ekonomi atau keuangan di suatu perusahaan negara khususnya pada perusahaan transportasi yaitu PT Kereta Api Indonesia. Perusahaan transportasi ini dibutuhkan isi komponen-komponen serta sistem yang baik dan berkualitas dari perusahaan tersebut salah satunya msdm atau manajemen sumber daya manusia. Msdm atau sumber daya manusia sendiri memiliki fungsi dimana menurut (Kwiana, 2020) Tugas atau fungsi manajemen

sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia sangatlah penting di suatu perusahaan terutama di perusahaan milik negara untuk memfilter, mencari dan mengatur sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bekerja secara maksimal karena perusahaan milik negara ini yang bergerak pada bidang transportasi yang langsung melayani masyarakat langsung berdampak pada negara tersebut dan dirasakan langsung kepada masyarakat maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui MSDM atau manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau SDM merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dan negara serta berpengaruh dalam suatu negara atau perusahaan. Maka dari itu banyak yang berlomba-lomba meningkatkan sumber daya manusianya dengan berbagai cara dari perusahaan-perusahaan yang dimiliki negara maupun swasta. Salah satu cara peningkatan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan seperti yang dilakukan oleh satuan kerja khusus pelaksana kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi (SKK Migas) membuat perjanjian Pertamina Hulu Energi dengan STP untuk pelatihan dan pembelajaran SDM yang dikunjungi oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi) 11 Maret 2022. Menurut (Dewi & Harjono, 2019) Pelatihan dan pengembangan merupakan dua terminologi yang berbeda tetapi sering kali dianggap sebagai hal yang sama. Pelatihan atau istilah lain dari training merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, praturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja (Masram & Mu'ah, 2017).

Bahkan pelatihan ini telah di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012 Bab I Pasal I yang berkata Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerja. Sedangkan pengembangan atau development merupakan upaya penyiapan individu guna menanggung tanggung jawab yang beda ataupun lebih tinggi dalam perusahaan (Masram & Mu'ah, 2017). Dengan demikian peningkatan dan pengembangan melalui program-program yang ada mungkin akan cukup untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada saat ini.

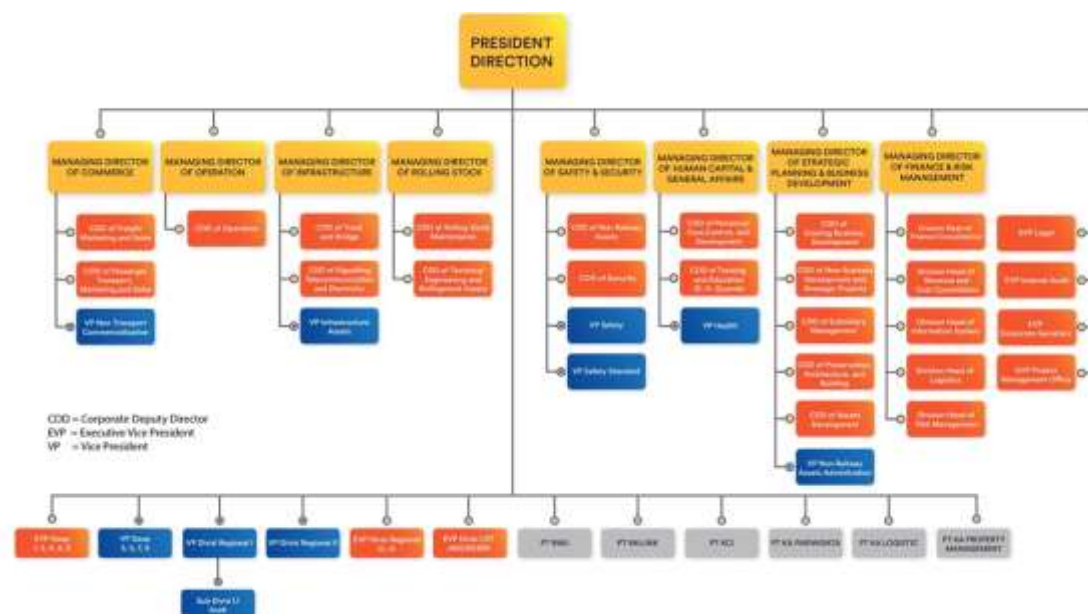
Dalam perusahaan memperhatikan psikologi serta fisik karyawan merupakan hal yang penting karena secara tidak langsung psikologi dan fisik mempengaruhi kinerja dan performa karyawan. Kelelahan dan Stres kerja menjadi bagian dari permasalahan yang ditemukan dalam banyaknya perusahaan kecil sampai terbesar. Kelelahan kerja umumnya merupakan kelelahan yang digambarkan sebagai kondisi merasa lelah, letih atau mengantuk akibat beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang terus berlanjut, penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau istirahat (Ramadan, 2018). Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks, dihubungkan juga dengan penurunan kinerja, perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Kelelahan kerja suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Data dari *World Health Organization (WHO)* dalam model kesehatan yang di buat sampai pada tahun 2020 meramalkan gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan burujung pada depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Data dari *Internasional Labour Organization (ILO)* menyatakan bahwa hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan kerja. WHO dan ILO dalam website [ilo.org](http://ilo.org) memperkirakan bahwa pada tahun 2016 sebanyak 398.000 orang meninggal karena stroke dan 347.000 karena penyakit jantung yang disebabkan oleh kelelahan kerja dalam waktu kerja 55 jam atau lebih perminggu.

Stres juga menjadi perhatian oleh banyaknya orang-orang mengenai betapa pentingnya psikologi karyawan. Menurut (Yuli.a et al., 2018) stres diakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancamnya. Dalam dunia kerja stres menjadi salah satu faktor yang harus sangat diperhatikan. Stres memiliki jenisnya seperti eustress, distress, hypestres, hypostress dengan tahapan stress yaitu fase reaksi alarm, fase kedua resistensi, dan fase ketiga kelelahan. Dalam hasil survei PPM Manajemen diketahui bahwa 80% persen pekerja mengalami gejala stress selama masa pandemi, stres terjadi dari level sedang hingga berat. Pekerja atau karyawan yang stres ini rata-rata dialami rentang usia 26-35 tahun sebesar 83 persen, 36-45

tahun sebesar 79 persen dan di bawah usia 25 tahun yaitu 78 persen. Dengan memperhatikan kesehatan pegawai maka perusahaan akan memiliki pegawai yang mampu memberikan kontribusi secara maksimal dan produktivitas yang baik. Produktivitas menjadi salah satu bagian terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Produktivitas pegawai ialah suatu ukuran sampai sejauh mana manusia dan Angkatan kerja digunakan dengan baik dalam suatu proses produksi atau peroduktivitas tenaga kerja atau pegawai. Produktivitas berasal dari bahasa inggris “Product” yaitu hasil, dan production yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (Gatiningsih dan Sutrisno, 2017). Salah satunya PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki penurunan produktivitas sebesar 24,6% persen berdasarkan rasio order book burn rat to sale. PT Kereta Api Indonesia (Persero) menjadi salah satu perusahaan milik negara yang memiliki hutang. PT Kereta Api Indonesia (Persero) ada di beberapa kota di indonesia salah satunya berada di lampung. PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di lampung menjadi salah satu transportasi darat yang sangat berguna untuk berpergian ke luar daerah lampung. Kondisi PT Kereta Api Indonesia di lampung memiliki kondisi yang baik dari segi fasilitas sampai pelayanan dan PT Kereta Api Indonesia di lampung sedang bekerja sama dengan pemerintahan setempat untuk mengembangkan serta mewujudkan konsep perancangan kota berbasis transit (TOD). PT Kereta Api Indonesia (Persero) di lampung memiliki beberapa titik tempat kantor yaitu Kantor Divre IV Tanjung karang PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan Kantor PT. Kereta Api Resort Jalan Rel Rejosari serta PT Kereta

Api Indonesia (Persero) memiliki Organisasi yang terstruktur seperti yang di tampilkan di bawah ini :



Pada sejak tahun 2020 PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki hutang sebesar 15,5 triliun. Utang ini beragam yang dimana utang 1,5 triliun untuk modal kerja, obligasi senilai 4 triliun, utang jangka Panjang 10 Triliun. Sementara ini operasional sepanjang sebulan bulan di 2020 KAI mencatatkan kerugian sebesar 2,41 triliun. Padahal pada periode tahun sebelumnya, KAI mencatatkan laba sebesar 1,49 triliun. Itulah salah satu perusahaan badan usaha milik negara yang berfokus pada pelayanan masyarakat di bidang transportasi yang memiliki produktivitas rendah yang akhirnya memiliki utang yang banyak serta penurunan saham dan aset pada perusahaan tersebut. Seorang pejabat negara yaitu Sri Mulyani Indrawati yang menjabat sebagai direktur pelaksana Bank Dunia mengatakan “badan usaha milik negara ini 60% mendatangkan laba

dan sisanya rugi”. Dengan pernyataan tersebut maka butuh Kerjasama antara semua pihak serta karyawan yang professional serta kompetitif dalam suatu Intansi perusahaan negara yang bergerak pada bidang pelayanan masyarakat yaitu transportasi agar dapat melakukan pekerjaanya secara baik dan maksimal. Pegawai atau tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif agar memberikan sumbangsih value diri serta kemampuan kepada perusahaan, salah satunya perusahaan miliki negara di bidang transportasi darat.

Perusahaan milik negara di bidang transportasi darat merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana yang diamanatkan oleh UUD 1945. Dalam fungsi dan peranan badan usaha milik negara ialah seperti pembukaan lapangan kerja, penghasil devisa negara dan masih banyak lainnya, maka dari itu dibutuhkan tenaga kerja dan pegawai-pegawai yang mampu memberikan kontribusi serta memiliki produktivitas yang baik.

Pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja menjadi isu penting yang semakin berkembang dan harus diperhatikan. Contohnya ada beberapa kasus di media sosial bahkan sampai tv nasional bahwa terdapat pegawai badan usaha milik negara memiliki permasalahan kerja yang mengakibatkan stres kerja berujung maut, tidak hanya itu kebangkrutan perusahaan miliki negara juga akan berdampak negative pada masyarakat yang dimana kepercayaan public terhadap badan usaha milik negara akan pudar.

Berdasarkan pengamatan peneliti sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah melihat dan mengamati beberapa kasus di media sosial dan tempat serta data-data valid yang dipublikasikan menunjukkan bahwa 68 % Perusahaan milik negara berpotensi bangkrut. Pada penelitian ini yang menjadi target penelitian yaitu karyawan KAI atau PT Kereta Api Indonesia yang telah diamati yang nantinya akan dijadikan sebagai objek dari penelitian berdasarkan uraian di atas, saya merasa tertarik untuk mengadakan penelitian secara langsung dengan bentuk skripsi dalam judul **“PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang bahwa pentingnya memperhatikan kesehatan psikologi pegawai sehingga menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian, oleh karena itu dapat dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung?
3. Apakah kelelahan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis atau menguji pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.
2. Menganalisis atau menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.
3. Menganalisis atau menguji pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kelelahan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung, serta juga diharapkan sebaga sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi siswa dan mahasiswa**

Bagi siswa dan mahasiswa data dijadikan ilmu pengetahuan tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT

Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung serta sebagai bahan pembelajaran atau pemikiran.

b. Bagi para pegawai atau karyawan

Bagi karyawan atau pegawai dapat dijadikan sebagai sumber bacaan untuk rancangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.

c. Bagi penulis

Bagi penulis sendiri untuk menambah pengalaman dan pengetahuan apakah ada pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah aspek yang diteliti dalam penelitian ini hanya ingin :

1. Mengetahui apakah pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.
2. Mengetahui apakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.
3. Mengetahui apakah pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Lampung.