

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era milenial seperti sekarang ini, kesuksesan sebuah perusahaan bukan lagi semata-mata tugas manajer maupun petinggi perusahaan saja melainkan juga menjadi tugas seluruh komponen dalam perusahaan baik itu pemimpin perusahaan dan juga seluruh karyawan disemua bidangnya. Dalam hal ini tentunya kerja sama yang baik turut serta menjadi salah satu pilar kesuksesan perusahaan karna dengan bekerja sebagai tim dalam suatu pekerjaan maka hasil yang akan didapat juga akan semakin maksimal serta lebih efisien. Bekerja sebagai sebuah tim sendiri tentunya peran dari masing-masing karyawan sangat penting, semua harus melakukan tugas nya masing-masing dengan maksimal bahkan akan lebih baik jika dapat melampaui apa yang diwajibkan oleh perusahaan.

Seorang karyawan tentu saja sangat ingin pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selesai dengan tepat waktu dan mendapat hasil yang maksimal dan biasanya untuk mendapatkan pencapaian tersebut, tidak jarang karyawan yang rela melakukan lembur kerja serta ada juga yang membawa pekerjaannya pulang dan melanjutkan di rumah. Komitmen sendiri dapat diartikan sebagai respon yang kuat untuk mempercayai organisasi sedangkan kepuasan kerja yaitu respon dari pengalaman dari tugas – tugas kerja tertentu yang telah diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen lebih menekankan pada beberapa hal seperti keyakinan pada organisasi, termasuk

tujuan dan nilai yang dianutnya (*Mowday et al*, 1982 dalam Djastuti, 2011). Tingkat kepuasan kerja karyawan sendiri cukup mempengaruhi komitmennya dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih jumlah antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak jumlah yang mereka harapkan akan diterima (*Robbins*, 2015). Akan tetapi apabila pekerja mengalami kelelahan tetapi kepuasan kerja terhadap pekerjaannya tinggi maka tidak akan berpengaruh pada komitmen kerjanya, dibantu juga dengan kepuasan yang dirasakan karyawan tersebut ditempat kerjanya, baik karna hasil kerjanya maupun dari perlakuan yang didapat nya.

Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja merupakan sejenis stres yang banyak terjadi pada karyawan – karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan terhadap manusia lainnya (*Schuler and Jackson*, 1999). Kelelahan emosional ialah kelelahan yang dialami individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi dan ditandai dengan rasa tidak berdaya serta depresi (*Churiyah*, 2011). Dari tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dapat mempengaruhi beberapa hal, jika tugas yang diberikan tidak selesai dalam tepat waktu tentu akan menimbulkan teguran bahkan sangsi dari atasan dan hal ini dapat menimbulkan stres maupun dapat menurunkan komitmen seorang karyawan pada perusahaannya. Kelelahan yang sudah bertumpuk juga akan mempengaruhi sikap yang diambil oleh karyawan apabila tidak ada penanganan bagi situasi tersebut.

Pada beberapa dapat dijumpai bahwa kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan masalah pada komitmen organisasinya. Hal ini tentunya dapat menimbulkan rasa untuk mencari pekerjaan lain, akan tetapi rasa kepuasan yang didapat dari tempat bekerja juga dapat menjadi faktor pemicu karyawan tetap bertahan pada perusahaannya. Dapat dikatakan walaupun karyawan merasakan kelelahan kerja tetapi merasa sesuai dengan kepuasan kerja yang didapatnya. Karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta memiliki banyak sekali pekerjaan yang harus diselesaikan.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi darat antar kota di pulau Jawa tentunya karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta dapat mengurus puluhan perjalanan domestik pulau Jawa. Dari puluhan perjalanan tersebut karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta yang memiliki jam kerja mulai dari pukul 08.00 pagi sampai dengan pukul 05.00 sore memiliki potensi besar mengalami kelelahan kerja. Adanya puluhan perjalanan yang ditangani oleh PT KAI setiap harinya maka banyak juga dokumen – dokumen yang harus diurus, jadwal perjalanan penumpang dan barang, serta lain -lain. Kelelahan kerja yang dialami dari semua pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut bisa saja mempengaruhi komitmen organisasi dari para karyawan. Dapat dilihat beberapa fenomena yang menunjukkan kelelahan pada karyawan perusahaan PT KAI Daop 6 Yogyakarta, pada jam saat jam istirahat usai masih terdapat beberapa karyawan yang belum kembali ke tempat kerja tepat waktu. Masih ada beberapa yang berada diluar kantor, terdapat pula karyawan yang tertidur dimasjid sesuai

menunaikan ibadah. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya hubungan antar karyawan, fasilitas yang didapat, dan juga lingkungan tempat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Ching-Fu Chen and Ting Yu* (2013) dan *Zainul Hidayat* (2016) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen karyawan pada perusahaannya. Jurnal tersebut yang dijadikan dasar oleh penulis dalam menuliskan hipotesis penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh *Won Ho Kim, Young-An Ra, Jong Gyu Park and Bora Kwon* (2016) dan *Madziatul Churiyah* (2011) menyatakan kelelahan (yaitu kelelahan, sinisme, ketidakefisienan profesional) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh *Mahmood et al* (2018), *Rita andini* (2017), *Indi Djastuti* (2011), *Liche Seniati* (2006), *Tumbelaka et al* (2016), *Desak Putu Indrayanti I Gede Riana* (2016) yang hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Adanya banyak penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan maka dijadikan dasar oleh penulis dalam menuliskan hipotesis penelitian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Matthew et al* (2011) menyatakan hasil bahwa kelelahan kerja menunjukkan pengaruh tidak langsung pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh *George S. Low, David W. Cavens and Ken Grant William C.*

(2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja tenaga penjual adalah hasil langsung dari burnout, dan juga memediasi pengaruh tidak langsung burnout pada komitmen organisasi.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta?
2. Apakah kelelahan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi penurunan komitmen organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta akibat pengaruh kelelahan kerja?

B. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja yang dialami karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.
2. Untuk mengkaji pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

4. Untuk menguji pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Setelah melakukan penelitian penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pemecahan permasalahan serta dasar dalam menentukan langkah akan diambil terlebih dalam bidang personalia yang berhubungan dengan kelelahan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti

Penulis mengharapkan dapat menerapkan ilmu – ilmu yang telah diperoleh pada masa perkuliahan serta dapat menambah pengalaman dan wawasan penulis. Kemudian penulis dapat belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah yang terjadi ketika sudah bekerja dan kemudian dapat mengambil keputusan dan kesimpulan tepat.