

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tahapan industri minyak dan gas bumi adalah eksplorasi yaitu minyak bumi yang masih mentah diambil melalui proses drilling yang selanjutnya diolah menjadi beberapa produk seperti BBM, avtur hingga aspal. *Refinery unit* menjadi tempat untuk pengalahan minyak bumi. PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap merupakan salah satu *refinery* yang mendapatkan minyak mentah domestik sebanyak 25 – 35 juta barel per tahunnya dan mendapatkan minyak mentah impor sebanyak 90 – 115 juta barel per tahunnya. Skala produksi dan kompleksitas proses pengolahan minyak bumi tersebut menuntut kesiapan fisik, mental, dan psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap mempunyai unit produksi yang disebut kilang minyak I, II dan paraxylene. Kilang minyak I dirancang untuk memproses bahan baku dari Timur Tengah untuk menghasilkan produk BBM dan NBM (bahan dasar minyak pelumas seperti lube base oil dan aspal). Kilang minyak II digunakan untuk mengolah *coctail* (minyak campuran) yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Kilang minyak II dibangun karena terdapat laju peningkatan kebutuhan BBM di tanah air, sejalan dengan peningkatan kapasitas menjadi 23.000 barel/hari. Sedangkan kilang minyak *paraxylene* dibangun untuk memproduksi NBM dan petrokimia yang didasarkan atas pertimbangan tersedianya bahan baku naptha yang cukup dari kilang minyak II.

PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap mempunyai peran strategis salah satunya untuk memenuhi kebutuhan BBM di tanah air. agar segala peran strategis PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap dapat terlaksana dengan baik diperlukan kinerja yang baik. Kinerja PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap yang baik, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik pula. Peningkatan kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap harus menjadi sebuah hal yang harus terus diupayakan oleh manajemen. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjamin keberlangsungan operasional kilang yang berisiko tinggi serta beroperasi secara terus-menerus.

Kinerja organisasi sangat didukung oleh adanya karyawan yang profesional dengan prestasi kerja yang baik. Studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner dengan 4 item untuk menilai 15 karyawan, di mana kuesioner diisi oleh atasan langsungnya, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel I- 1
Data Laporan Kinerja

Indikator Kinerja	Tahun	
	2023	2024
Kemampuan menyelesaikan produksi bahan minyak.	91%	95%
Kemampuan mengatasi permasalahan.	85%	88%
Kemampuan bekerja sama dalam tim.	85%	89%
Kedisiplinan dalam bekerja.	87%	90%

Sumber: Data sekunder diolah, 2025

Apabila melihat tabel I-1 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan meningkat perkembangannya dari tahun 2023 sampai 2024, namun dalam indikator kemampuan dalam mengatasi permasalahan, kemampuan bekerja

dalam tim dan kedisiplinan dalam bekerja belum sesuai harapan atau target perusahaan yaitu sebesar 95%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sepenuhnya optimal, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkannya. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja yang terjadi belum sepenuhnya optimal, karena masih terdapat kesenjangan antara capaian kinerja aktual dan target perusahaan, khususnya pada aspek pemecahan masalah, kerja tim, dan kedisiplinan.

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *Work fatigue* atau kelelahan kerja. *Work fatigue* atau kelelahan kerja ialah suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat (Tarwaka, 2014). Kelelahan dapat berdampak serius terhadap kesehatan pekerja dan menurunkan produktivitas. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional, sebanyak 2 juta pekerja meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelelahan (Yogaswara & Djunaidi, 2023).

Kelelahan kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan kecelakaan kerja. Hasil penelitian Gustara *et al.* (2023) menunjukkan produktivitas pekerja dalam bekerja juga dipengaruhi oleh kelelahan kerja. Hasil berbeda

ditunjukkan dari penelitian Basalamah, Ahri dan Arman (2023) dimana kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kelelahan kerja yakni adanya permasalahan konsentrasi kemampuan untuk berpikir dan berkonsentrasi terkait perasaan lelah, penurunan aktivitas fisik, serta penurunan motivasi pada karyawan berpotensi terjadi kecelakaan kerja. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada keselamatan kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas dan konsistensi kinerja karyawan. Dalam industri kilang minyak yang menerapkan sistem kerja *shift* dan jam kerja panjang, *Work fatigue* berpotensi menjadi kondisi yang sering dialami karyawan.

Karyawan sebagai salah satu unsur yang langsung berhadapan dengan segala macam sebab dan akibat dari usaha pembangunan, khususnya dibidang industri. Objek yang selayaknya dilindungi sedini mungkin dari segala akibat yang tidak diinginkan yang timbul dari lingkungan kerja. Bagaimanapun majunya teknologi industri unsur manusia selalu dan akan tetap merupakan unsur utama perindustrian. Kondisi kerja yang telah berubah, dampak pada psikososial karyawan. Psikososial merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan sosial seseorang, atau interaksi dengan orang lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku seseorang, baik menghambat atau justru berdampak positif (Djohan, 2016).

Faktor risiko psikososial telah meningkat maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Psikologis tuntutan pekerjaan adalah salah satu risiko psikososial utama dalam pekerjaan dan mengacu pada aspek pekerjaan yang

akan membutuhkan usaha mental atau emosional. Meskipun tidak selalu negatif, tuntutan pekerjaan psikologis dapat memicu reaksi ketegangan dan stres ketika mereka membutuhkan terlalu banyak usaha. Perubahan kondisi kerja dan tuntutan sosial tersebut berpotensi memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian Annisa dan Soetjiningsih (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja psikososial dan kinerja pada pegawai. Hasil penelitian Karyono dan Prastiwi (2018) menunjukkan mendapatkan hasil bahwa variabel individual dan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, faktor psikososial yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Dilingkungan kerja PT Kilang Pertamina Internasional dampak psikososil dari analisa Health Risk Assesment (HRA) untuk Identifikasi stresor utama berdasarkan dimensi *Survey Diagnostic Stress* (SDS) dan *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III* (COPSOQ III) menunjukkan bahwa kecepatan kerja (WP), kekhawatiran terkait pekerjaan (JI), dan tanggung jawab terhadap orang lain (RES) memiliki tingkat probabilitas sedang, sedangkan tuntutan emosional (ED), kekhawatiran terhadap kondisi kerja (IW), pengembangan karir (CD), konflik kehidupan dan kerja (WF), serta beban kerja kualitatif (ROK) berada pada tingkat probabilitas jarang. Stresor seperti tuntutan kuantitatif pekerjaan (QD), beban kerja kuantitatif (ROQ), konflik peran (RC), dan ketaksaan peran (RA) termasuk kategori sering, namun tetap relevan sebagai potensi risiko jika terakumulasi. Akumulasi stresor tersebut

menunjukkan bahwa risiko psikososial tetap menjadi isu yang perlu mendapat perhatian manajemen, meskipun tingkat probabilitasnya bervariasi.

Evaluasi dampak psikososial memperlihatkan bahwa masalah yang paling menonjol dialami pekerja mencakup gangguan tidur, burnout, depresi, stres kognitif, dan stres somatik, yang bervariasi tingkat keparahannya di seluruh populasi kerja. Di sisi lain, dampak positif berupa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja masih relatif tinggi, namun keduanya berpotensi menurun bila stresor utama tidak dikelola secara efektif. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka penurunan kinerja karyawan berpotensi terjadi dalam jangka panjang.

Pengaruh *fatigue* dan faktor psikososial terhadap kinerja merupakan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung dengan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Stres adalah keseimbangan antara bagaimana kita memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana kita berpikir bahwa kita dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah kita tidak merasakan stres, merasakan distress atau eustres. Stres kerja diposisikan sebagai variabel mediasi karena kelelahan kerja dan tekanan psikososial tidak secara langsung menurunkan kinerja, tetapi terlebih dahulu memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Noordiansyah (2013) menyatakan bahwa stres yang dialami seseorang sebenarnya berada di bawah kontrol orang itu sendiri, karena masalahnya ada di dalam cara seseorang untuk mempersepsikannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat membangkitkan stress. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak optimal, atau yang menyebabkan seseorang

jatuh sakit, tidak saja datang dari beberapa macam pembangkit stres. Sumber penyebab stres atau stressor dapat digolongkan antara lain stres yang bersal dari luar organisasi, stres dalam organisasi, stres dari kelompok dan stres dari dalam diri. Menurut para ahli, stres kerja dapat menimbulkan dampak yang baik sekaligus dampak yang buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi.

Kelelahan kerja dan faktor psikososial yang tinggi akan meningkatkan stres kerja karyawan. Luthans (2011) menyatakan bahwa definisi stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis, dan / atau perilaku bagi peserta organisasi. Stres yang terlalu tinggi membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stres yang sedikit akan membantu seseorang memusatkan perhatian dan kinerja seseorang.

Dalam kajian terdahulu, efek kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang belum konsisten, yang membuka kesenjangan empiris yang penting untuk diteliti lebih lanjut pada konteks industri minyak dan gas bumi seperti PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, contohnya hasil studi oleh Alfian & Hartono (2023) di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang menemukan bahwa tingkat kelelahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif atau signifikan dalam analisis regresi penelitian tersebut. Namun, penelitian Nisak (2024) di menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam

konteks kesehatan (perawat) yang menuntut kinerja tinggi dalam kondisi kerja yang menekan. Lebih jauh lagi, studi Sukmawati & Hermana (2024) tentang beban kerja dan beban psikologis mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang lebih jelas dengan penurunan kemampuan fokus, pengambilan keputusan, dan kolaborasi, sementara hubungan antara beban kerja (yang berkontribusi pada kelelahan) dan kinerja sering kali bervariasi tergantung pada manajemen stres dan karakteristik pekerjaan.

Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat belum terlalu menghasilkan temuan yang kokoh dari segi teoritis dan empiris tentang seberapa kuat dan dalam kondisi apa kelelahan kerja berdampak pada kinerja, serta bagaimana faktor psikososial lain seperti tuntutan kerja, konflik peran, dan tanggung jawab memoderasi atau memperkeras hubungan tersebut. Selain itu, meskipun beberapa kajian telah mengamati hubungan langsung antara stres kerja, kelelahan, dan kinerja, hanya sedikit yang secara eksplisit menguji peran stres kerja sebagai *variabel mediasi* antara kelelahan kerja/faktor psikososial dan kinerja, sehingga model mediasi masih jarang dikaji secara komprehensif di konteks industri dengan karakteristik operasional ekstrim seperti kilang minyak. Gap ini menunjukkan bahwa meskipun variabel kelelahan dan psikososial secara teoritis diyakini memengaruhi kinerja, bukti empiriknya masih bervariasi, sehingga penelitian yang menempatkan stres kerja sebagai mediator perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan kontekstual terhadap dinamika kerja di lingkungan berisiko tinggi.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *fatigue* dan Faktor Psikososial terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada Industri Minyak dan Gas Bumi PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap”.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap mempunyai peran strategis salah satunya untuk memenuhi kebutuhan BBM di tanah air. agar segala peran strategis PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap dapat terlaksana dengan baik diperlukan kinerja yang baik. Kinerja PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap tidak sepenuhnya optimal, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkannya. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *Work fatigue* atau kelelahan kerja, faktor psikososial dan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *fatigue* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?
2. Apakah faktor psikososial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?
3. Apakah *fatigue* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?

4. Apakah faktor psikososial berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?
6. Apakah pengaruh *fatigue* terhadap kinerja merupakan pengaruh langsung atau tidak langsung melalui stres kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?
7. Apakah pengaruh faktor psikososial terhadap kinerja merupakan pengaruh langsung atau tidak langsung melalui stres kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, agar penelitian ini lebih terarah, mendalam, dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Variabel: Penelitian ini secara khusus hanya meneliti empat variabel utama, yaitu:
 - a. Variabel Independen: *Work Fatigue* dan Faktor Psikososial.
 - b. Variabel Mediasi: Stres Kerja.
 - c. Variabel Dependen: Kinerja
2. Ruang Lingkup Subjek/Objek Penelitian: Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan tingkat operasional atau karyawan yang bekerja di lingkungan PT. Kilang Pertamina Internasional RU IV Cilacap,

khususnya mereka yang memiliki jam kerja panjang atau sistem kerja *shift* yang berpotensi tinggi mengalami *fatigue* dan tekanan psikososial.

3. Ruang Lingkup Waktu dan Data: Data sekunder yang menjadi acuan awal penelitian (seperti persentase pencapaian kinerja, data *Health Risk Assessment*, dan laporan *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III*) didasarkan pada laporan perusahaan periode 2023–2024 dan data terbaru yang relevan saat penelitian ini berlangsung. Pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner akan difokuskan pada kondisi aktual karyawan pada saat penelitian ini dilaksanakan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui pengaruh *fatigue* terhadap kinerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap.
2. Mengetahui pengaruh faktor psikososial terhadap kinerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap.
3. Mengetahui pengaruh *fatigue* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap.
4. Mengetahui pengaruh faktor psikososial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap.
5. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap

6. Mengetahui pengaruh *fatigue* terhadap kinerja secara langsung atau tidak langsung melalui stres kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap.
7. Mengetahui pengaruh faktor psikososial terhadap kinerja secara langsung atau tidak langsung melalui stres kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap

1.5 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *fatigue*, faktor psikososial dan stres kerja terhadap kinerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi PT. Kilang Pertamina RU IV Cilacap

Hasil penelitian ini menjadi sumber informasi mengenai *fatigue*, faktor psikososial dan stres kerja terhadap kinerja. Informasi ini akan berguna untuk menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

- 1) Memberikan pemahaman teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Meningkatkan kemampuan dalam memecahkan permasalahan di

tempat kerja melalui kegiatan penelitian.