

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi di berbagai sektor industri menghadapi tantangan utama dalam lingkungan kerja modern yang semakin kompetitif untuk menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja di tengah berbagai tekanan internal maupun eksternal. Fenomena ketidakhadiran kerja atau *Absenteeism* muncul sebagai salah satu indikator kritis yang memengaruhi tidak hanya efisiensi operasional, tetapi juga keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan Savitri et al., (2022). *Absenteeism* atau ketidakhadiran kerja merupakan salah satu persoalan klasik dalam manajemen sumber daya manusia yang terus mengemuka di berbagai sektor, baik di tingkat global maupun nasional, karena berdampak langsung pada produktivitas, biaya, dan kontinuitas layanan organisasi Nowrouzi-kia et al., (2024), isu ini menjadi semakin krusial karena keterbatasan tenaga kerja dan tingginya permintaan layanan dapat mengganggu kualitas pelayanan, keselamatan pengguna jasa, dan efisiensi operasional ketika angka ketidakhadiran meningkat Ashry et al., (2025). Berbagai laporan menunjukkan bahwa ketidakhadiran tenaga kerja menimbulkan biaya tambahan berupa pembayaran lembur, penurunan kinerja, penurunan mutu layanan, serta beban kerja yang meningkat bagi karyawan yang tetap hadir sehingga menciptakan lingkaran masalah baru dalam pengelolaan SDM Franco et al., (2023), Maria (2026). Kondisi ini mendorong organisasi di berbagai negara untuk menaruh perhatian serius pada faktor-faktor yang memengaruhi *Absenteeism* dan mencari strategi pencegahan yang lebih efektif.

Mumpuni et al., (2025) menyatakan *Absenteeism* sebagai kegagalan karyawan untuk hadir bekerja pada hari atau shift yang seharusnya dijalani karena alasan pribadi, sakit, atau alasan lain di luar jadwal cuti resmi yang telah ditetapkan. *Absenteeism* memiliki implikasi yang lebih luas karena ketidakhadiran tenaga kesehatan dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan beban kerja rekan sejawat Blázquez, (2025). Tingginya tingkat *Absenteeism* di rumah sakit juga berhubungan dengan meningkatnya biaya lembur, penggunaan tenaga pengganti, serta risiko kelelahan dan kesalahan kerja pada petugas yang harus menanggung beban tambahan Daneau et al., (2025). Oleh karena itu, pengelolaan *Absenteeism* menjadi indikator penting dalam manajemen kinerja, serta menjadi fokus kajian dalam bidang perusahaan pertambangan kerja dan manajemen SDM.

Beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan tuntutan tugas, tanggung jawab, intensitas, dan durasi kerja yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, baik secara fisik maupun mental Iman et al., (2025). Beban kerja yang berlebihan, *shift* panjang, dan tuntutan produksi yang tinggi terbukti meningkatkan risiko kelelahan fisik, gangguan kesehatan, dan pada akhirnya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mengambil cuti sakit atau tidak hadir bekerja Prasetiyo, (2025). Penelitian di berbagai sektor padat karya menunjukkan bahwa penambahan jam kerja berlebih dapat meningkatkan *overload* fisik secara signifikan dan berdampak pada peningkatan hari ketidakhadiran karyawan per tahun Ananda, (2023) dan Hanjar, (2022). Sejalan dengan itu, sejumlah penelitian menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap *Absenteeism*, karena karyawan yang merasa kelelahan atau mengalami ketidaknyamanan kerja lebih sering mengambil ketidakhadiran

sebagai bentuk mekanisme *coping*, misalnya sebagaimana ditunjukkan oleh temuan Hadiyansyah, (2025), Kusumawati & Linando, (2024) dan Santamoko et al., (2025) yang mengindikasikan bahwa peningkatan tuntutan kerja dan jam kerja berhubungan dengan meningkatnya ketidakhadiran tenaga kerja Hussein, (2026).

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan atau tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan kerja tidak seimbang dengan sumber daya, kemampuan, atau dukungan yang dimiliki karyawan, sehingga menimbulkan reaksi fisik, emosional dan perilaku yang negatif Amanah et al., (2024). Stres kerja dalam organisasi modern sering dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya dukungan atasan, ketidakjelasan tugas, maupun tekanan target, yang apabila tidak dikelola akan mendorong perilaku *withdrawal* termasuk meningkatnya *Absenteeism* Laili, (2024). Berbagai studi menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memperburuk kondisi kesehatan, meningkatkan keluhan psikosomatis, gangguan tidur, dan penurunan motivasi sehingga karyawan lebih sering mengambil izin sakit atau mangkir dari pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap *Absenteeism*, seperti hasil penelitian Astaginy, (2025), Fauzi, (2024) dan Hikmah & Lukito, (2021) yang melaporkan bahwa peningkatan stres kerja berkorelasi dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan di berbagai sektor perusahaan.

Work-Life Balance merujuk pada suatu kondisi seimbang di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara harmonis tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan di salah satu sisi Pradana, (2022). Ketidakseimbangan antara peran kerja dan non-kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional, konflik peran, serta berbagai masalah psikologis yang pada gilirannya mendorong peningkatan *Absenteeism* sebagai bentuk penarikan diri sementara dari tekanan kerja Kusumawat, (2024). Studi empiris menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami stres, gangguan tidur, dan penurunan kesehatan yang meningkatkan frekuensi cuti sakit dan ketidakhadiran Nugraha, (2024). Sejumlah penelitian mendukung bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Absenteeism*, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan Fitri et al., (2025), Hadiyansyah, (2025), Irsyadi, (2024) dan Kusumawati, (2024), yang menyatakan bahwa semakin baik *Work-Life Balance*, semakin rendah kecenderungan *Absenteeism* karyawan.

Kelelahan kerja (*work fatigue* atau *burnout* fisik-psikologis) dapat diartikan sebagai kondisi kelelahan menyeluruh yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional akibat paparan tuntutan kerja yang berat, berkepanjangan, dan kurangnya pemulihan yang memadai Hadiyansyah, (2025). Dalam konteks hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap *Absenteeism*, kelelahan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menjembatani pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap munculnya perilaku ketidakhadiran Sidik, (2021). Beban kerja yang tinggi dan berlarut, stres kerja yang tidak terkendali, serta *Work-Life Balance* yang buruk akan terakumulasi menjadi kelelahan fisik dan psikologis, yang kemudian mendorong karyawan untuk mengambil cuti sakit, izin tidak masuk, atau mengurangi kehadiran sebagai bentuk pemulihan diri Kartika, (2024). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap perilaku *withdrawal* termasuk *Absenteeism*, sebagaimana diindikasikan oleh temuan, Ananda, (2023), Mulya, (2024) dan

Wardha, (2024) yang menegaskan bahwa pengelolaan kelelahan dan *burnout* menjadi kunci pengendalian ketidakhadiran kerja.

Meskipun banyak penelitian menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Absenteeism*, masih terdapat kesenjangan riset (*research gap*) berupa temuan yang tidak konsisten antar studi serta keterbatasan dalam menguji peran kelelahan kerja sebagai variabel intervening. Beberapa penelitian melaporkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *Absenteeism* ketika faktor lain seperti dukungan sosial, iklim organisasi, atau sistem kompensasi ikut diperhitungkan, sehingga hubungan langsungnya menjadi lemah atau tidak signifikan Hadiyansyah & Nugroho, (2025). Demikian pula, terdapat studi yang menemukan bahwa stres kerja tidak selalu berpengaruh langsung pada *Absenteeism* ketika karyawan memiliki strategi *coping* yang baik atau komitmen organisasi yang tinggi, serta penelitian yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak selalu memprediksi ketidakhadiran ketika fleksibilitas kerja dan telework mengurangi tekanan peran Hussein, (2026) dan Kusumawati, (2024). Oleh karena itu, penelitian menjadi penting untuk dilanjutkan guna mengisi kesenjangan inkonsistensi hasil sebelumnya serta memperkaya pemahaman mengenai mekanisme mediasi kelelahan kerja dalam hubungan antar variabel Hussein & Hendrawan, (2026), Kusumawati & Linando, (2024).

PT Bumi Suksesindo merupakan perusahaan tambang emas yang beroperasi di Jawa Timur dan memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan fisik dan mental yang tinggi, jam kerja panjang, serta sistem shift yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan ketidakhadiran karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Sebagai perusahaan yang sangat bergantung pada kehadiran tenaga kerja operasional di lokasi tambang, fenomena *Absenteeism* memiliki implikasi langsung terhadap produktivitas, keselamatan kerja, dan kontinuitas proses produksi. Perusahaan menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan kecenderungan meningkat pada periode-periode tertentu.

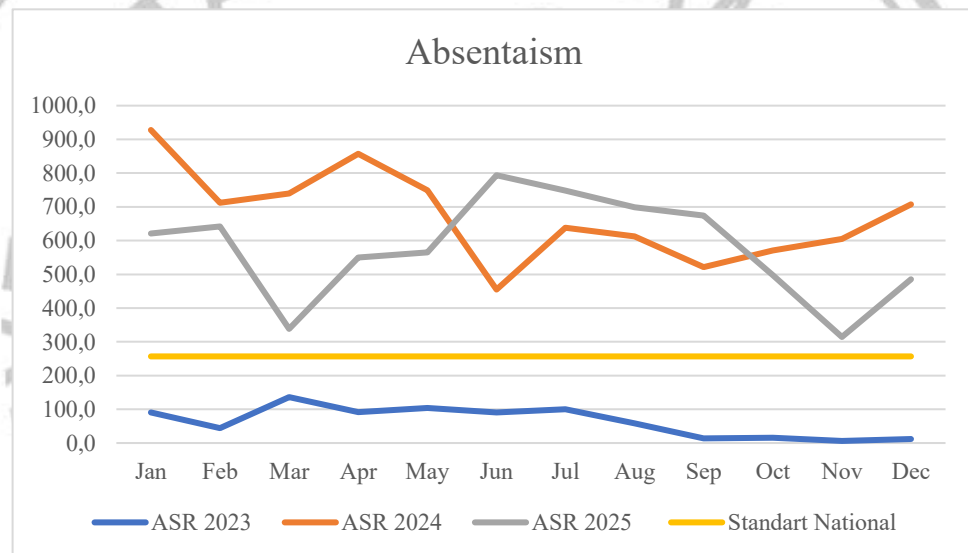
Tabel 1.1
Absence Severity Rate (ASR) PT Bumi Suksesindo Tbk

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
ASR 2023	90,6	44,5	136,1	92,0	104,4	90,3	100,2	58,4	14,1	15,3	6,2	12,2
ASR 2024	927,8	711,8	739,5	857,0	749,0	454,9	638,4	612,0	521,5	570,5	604,8	707,8
ASR 2025	620,57	641,61	338,39	550,12	564,81	793,69	748,25	699,07	673,87	497,79	314,28	485,22
Standart National	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8	256,8

Sumber : Data Perusahaan (2026)

Pada Tabel 1.1 terlihat nilai Absence Severity Rate (ASR) bulanan untuk periode 2023–2025 dan standar nasional yang digunakan sebagai pembandingan, sehingga dalam manajemen kinerja divisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (HSE) indikator lagging seperti ASR dipakai untuk menilai dampak absensi terhadap produktivitas organisasi. Tabel menampilkan ASR 2023 (mis. Jan = 90.58, Feb = 44.53, Mar = 136.14, dst.), ASR 2024 (mis. Jan = 927.80, Feb = 711.79, Mar = 739.50, dst.), ASR 2025 (mis. Jan = 620.57, Feb = 641.61, Mar = 338.39, dst.), serta Standar Nasional yang konstan di 256.78 per bulan; nilai-nilai ini menjadi dasar kuantitatif untuk mengukur sejauh mana praktik HSE mempengaruhi kehadiran dan kehilangan hari kerja. Pendekatan penilaian kinerja tetap menggunakan prinsip *weighted score* (skor aktual × bobot desimal) untuk setiap KPI HSE, target keselamatan dipasangkan dengan bobot tertentu,

kontribusi setiap KPI dihitung dan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor komposit yang mencerminkan performa divisi terhadap standar dan target organisasi. tingkat Absence Severity Rate (ASR) PT Bumi Suksesindo selama 2023–2025 masih berfluktuasi dan pada beberapa periode berada di atas standar nasional, sehingga mengindikasikan adanya masalah absensi yang perlu dianalisis lebih lanjut dalam konteks kinerja organisasi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, tabel tersebut menjadi dasar empiris bahwa absenteeism bukan hanya persoalan kehadiran, tetapi dapat dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan work life balance, kemudian diperkuat oleh munculnya kelelahan kerja sebagai kondisi yang mendorong karyawan lebih sering tidak hadir. Oleh karena itu, data ASR pada tabel tersebut mendukung tujuan penelitian untuk membuktikan pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel-variabel independen terhadap absenteeism melalui kelelahan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hasil penelitian nantinya dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Bumi Suksesindo dalam mengendalikan absensi dan meningkatkan produktivitas karyawan.



Sumber : Data Perusahaan (2026)

Berdasarkan diagram ASR yang menunjukkan tingkat absenteeism bulanan pada 2023–2025, terlihat bahwa angka absensi masih berfluktuasi dan pada beberapa periode berada di atas standar nasional, terutama pada 2024 dan 2025, sehingga kondisi ini relevan dengan judul penelitian. Fluktuasi absenteeism tersebut dapat mengindikasikan adanya tekanan kerja yang tinggi, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatnya stres kerja yang berpotensi memicu kelelahan kerja, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk lebih sering tidak hadir. Dengan demikian, diagram ini memperkuat urgensi penelitian untuk menguji apakah beban kerja, stres kerja, dan work life balance benar-benar memengaruhi absenteeism secara langsung maupun tidak langsung melalui kelelahan kerja sebagai mekanisme mediasi di PT Bumi Suksesindo.

Implikasi penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen SDM, khususnya terkait pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap *Absenteeism* melalui kelelahan kerja sebagai variabel mediasi, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Bumi Suksesindo. Bagi

perusahaan, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk merancang intervensi yang lebih terarah dalam mengelola beban kerja, mengurangi stres kerja, serta memperbaiki kebijakan *Work-Life Balance* agar dapat menurunkan tingkat kelelahan dan *Absenteeism* karyawan, sekaligus menjaga produktivitas dan keselamatan kerja. Dalam konteks yang lebih luas, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi lain dengan karakteristik kerja serupa untuk mengembangkan strategi pengelolaan kehadiran karyawan yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan peran kelelahan kerja sebagai variabel mediasi yang penting.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo ?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja di PT Bumi Suksesindo ?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja di PT Bumi Suksesindo ?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kelelahan kerja di PT Bumi Suksesindo?
7. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo ?
8. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Absenteeism* Melalui Kelelahan Kerja di PT Bumi Suksesindo?
9. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Absenteeism* Melalui Kelelahan Kerja di PT Bumi Suksesindo?
10. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *Absenteeism* Melalui Kelelahan Kerja di PT Bumi Suksesindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja di PT Bumi Suksesindo.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja di PT Bumi Suksesindo.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kelelahan kerja di PT Bumi Suksesindo.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja berpengaruh terhadap *Absenteeism* di PT Bumi Suksesindo.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Absenteeism* Melalui Kelelahan Kerja di PT Bumi Suksesindo.

9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Absenteeism* Melalui Kelelahan Kerja di PT Bumi Suksesindo.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *Absenteeism* Melalui Kelelahan Kerja di PT Bumi Suksesindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Penelitian memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen PT Bumi Suksesindo dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja yang optimal, program pencegahan stres kerja, dan kebijakan *Work-Life Balance* yang sesuai dengan karakteristik industri pertambangan. Hasil analisis mediasi kelelahan kerja memungkinkan identifikasi titik intervensi paling efektif untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan hingga 20-30% berdasarkan tren data 2022-2025. Selain itu, temuan dapat dijadikan dasar pengembangan sistem monitoring dini *Absenteeism* berbasis indikator kelelahan kerja, yang mendukung peningkatan produktivitas operasional dan penghematan biaya lembur secara signifikan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian memperkaya literatur manajemen SDM dengan bukti empiris mengenai peran kelelahan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan beban kerja, stres kerja, *Work-Life Balance*, dan *Absenteeism* pada konteks industri pertambangan Indonesia. Pengujian model mediasi ini mengisi *research gap* inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya dan menyediakan instrumen pengukuran kelelahan kerja yang tervalidasi untuk studi serupa di masa depan. Secara akademis, penelitian berkontribusi pada pengembangan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dengan konteks aplikatif di sektor ekstraktif, sekaligus menjadi referensi metodologi analisis SEM untuk peneliti bidang perilaku organisasi.