

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres akibat kerja merupakan permasalahan yang diakui di seluruh dunia dan juga sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. Dalam perusahaan karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yaitu sebagai sumber kekuatan (*Power*) yang didayagunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kompetensinya (Sutrisno, 2017). Saat ini stres kerja merupakan masalah yang dihadapi oleh setiap perusahaan. Masalah ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di perusahaan dimana hal tersebut akan berdampak pada produktivitas perusahaan (Tahir, 2018).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadinya kelelahan secara mental yang dilatar belakangi oleh kondisi ditempat kerja dan pemberian beban kerja yang terlalu berlebih terhadap karyawan sehingga dari hal tersebut akan menimbulkan stres yang berkepanjangan. dimana jika tidak ditindak lanjuti akan mengakibatkan gangguan kesehatan atau menurunnya kesehatan pada karyawan serta akan menyebabkan turunya kondisi psikologis yang ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan (Muhdar, 2012; Amir dkk. 2019).

Data presensi karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura tahun 2020-2021 memperoleh rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 3,41% per bulan. Data diatas menunjukkan terjadinya peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi toleransi absensi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 2,50%.

Menurut WHO (*World Health Organization*) tahun 2014, menyatakan bahwa banyak Negara yaitu sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan adalah depresi yang merupakan salah satu gejala psikologis dari stres kerja. Jika karyawan mengalami stres kerja yang terlalu berat maka akan berdampak pada timbulnya penyakit gangguan mental (depresi) yang diakibatkan oleh pekerjaan. Dalam penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebesar 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebanyak 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (Mayang dkk. 2018).

Laporan National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) menyatakan bahwa terdapat dua penelitian mengenai stres kerja di Amerika. Yang pertama dilakukan oleh Familier and Work Institue menyatakan bahwa sebanyak 26% pekerja sering mengalami stres ditempat kerja. Sedangkan yang kedua hasil survey dilakukan oleh Yale University yang menunjukkan bahwa sebanyak 20% pekerja mengalami stres kerja (Setiawan, 2019).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2014 menyatakan bahawa 11,6-17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja. Sedangkan di Provinsi Jawa Timur, penelitian tentang stres kerja di Universitas Surabaya dari 90 responden yang mengalami stres kerja, sebesar 42,3% di sebabkan oleh beban kerja, 22,7% karena lingkungan pekerjaan, 17,7% karena masalah pribadi dan 17,7 karena masalah lainnya (Setiawan, 2019).

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan dimana jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan turunnya prestasi dalam bekerja (Rolos dkk. 2018).

Beban kerja mental merupakan kebutuhan mental seseorang untuk melakukan pekerjaan seperti berfikir, menghitung, dan memperkirakan sesuatu (Pertiwi, *et.al.* 2017). Sedangkan Stres kerja merupakan suatu kondisi fisik dan emosional yang terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan, dan dirasa berat oleh karyawan. (Trisminingsih, 2019).

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya perlu menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Selain itu karyawan juga dituntut untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu. Adanya tuntutan waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan akan membebani karyawan untuk segera melakukan pekerjaannya. Sehingga dari hal tersebut akan menimbulkan beban kerja yang semakin berat, dan tuntutan tugas yang terlalu berlebih akan menjadi ancaman tersendiri untuk kondisi psikologis karyawan. (Trisminingsih, 2019).

Karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri akan memberikan tekanan atau ketegangan dan akan mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang sehingga hal tersebut akan memicu timbulnya stres pada karyawan perusahaan.

Semakin berat beban kerja yang ditanggung maka akan semakin besar pula risiko karyawan mengalami stres kerja (Pertiwi dkk. 2017).

Masalah stres akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Maka diperlukannya penanganan untuk mengatasi stres akibat kerja. Dalam melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan mengenai stres kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan masing-masing karyawan. Pihak perusahaan dalam memberikan tuntutan pekerjaan atau beban kerja kepada karyawan juga harus memperhatikan kemampuan atau keterampilan setiap karyawan dalam perusahaan. Selain itu pemberian reward atau bonus juga penting dalam mengatasi permasalahan stres akibat kerja, karena hal tersebut dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura. Sehingga berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura Pada Tahun 2021”.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu beban kerja dan stres kerja. Beban kerja dibatasi pada beban kerja mental berdasarkan dimensi *Mental Demand* (MD), *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Own Performance* (PO), *Effort* (E), dan *Frustration* (FR). Sedangkan stres kerja dibatasi pada dimensi *Demand* (Permintaan), *Control* (Pengendalian), *Managerial Support* (Dukungan atasan), *Peer Support* (Dukungan rekan), *Relationships* (Hubungan), *Role* (wewenang), *Change*

(Perubahan). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mempelajari hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura pada tahun 2021

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat beban kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura pada tahun 2021
- b. Mengidentifikasi tingkat stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura pada tahun 2021
- c. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura pada tahun 2021

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini peneliti berharap ada beberapa manfaat yang dihasilkan baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, yaitu :

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura
 - 1) Hasil Penelitian Ini bermanfaat untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura.
 - 2) Sebagai dasar untuk melakukan pengendalian untuk masalah terkait stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura.

b. Bagi Peneliti

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk teori terkait beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan Madura.
- 2) Menambahkan pengetahuan dan pengalaman secara langsung di lapangan tentang manajemen Sumber daya Manusia (SDM) khususnya beban kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Teoritis

- a. Dapat dijadikan referensi penelitian terkait hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.
- b. Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai Informasi.

