

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi menimbulkan dampak yang begitu besar didalam sebuah organisasi, dan disetiap organisasi tentunya ada target yang dilakukan untuk mencapai target yang diinginkan oleh organisasi tersebut baik dalam bidang Ekonomi, Politik, dan Sosial budaya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk penjualan barang dan atau jasa. Ditengah persaingan yang begitu ketat setiap organisasi dituntut untuk membuat inovasi yang baru dan menarik dalam produk atau jasa yang dihasilkan.

Pencapaian tujuan yang dilakukan oleh perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusia menunjukkan performa kerja yang baik. Teknologi, modal, dan khususnya sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting. Dimana Teknologi merupakan jaminan mutu produk, sedangkan modal adalah jaminan untuk mengembangkan usaha, dan yang paling penting adalah sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia salah satu kunci dalam menghadapi persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi.

Sumber Daya Manusia (Karyawan) merupakan penggerak berjalan suatu proses kegiatan perusahaan, dimana perusahaan mempekerjakan karyawan untuk proses kegiatan perusahaan, dimana perusahaan mempekerjakan

karyawan untuk memberi kontribusi sesuai dengan sasaran perusahaan sehingga perusahaan berusaha fokus dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

PT. Intidragon Suryatama yang lebih dikenal dengan Dragon merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pembuatan alas kaki secara lengkap di Indonesia. PT. Intidragon Suryatama memiliki 3 cabang didalam satu kota, yaitu unit 1, unit 2 dan unit 3.

Didalam dunia kerja stres dapat mengakibatkan perubahan bagi seorang individu baik dalam psikologis, fisiologis, dan perilakunya. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja maka mereka akan sulit menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Secara umum stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Nanda *et al.*, 2020).

Sementara itu Keenan dan Newton berpendapat stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini akan selanjutnya akan mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja (Nanda *et al.*, 2020). Menurut Kavanagh, Hurst, dan Rose (Nanda *et al.*, 2020). Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Scientific *et al.*, 2018). Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Perjalanan dari awal sebuah produk sejak masih dalam bentuk bahan, diolah, diproduksi, hingga sampai di tangan konsumen tentunya membutuhkan proses yang panjang dengan dukungan dari setiap bagian dalam perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan terdiri dari banyak elemen yang memiliki fungsinya masing masing. Sumber Daya Manusia menjadi suatu bagian yang berperan penting dalam proses tersebut karena Sumber Daya Manusia merupakan suatu aspek yang sulit ditiru dengan cepat. Manusia ikut terlibat menjadi perencana, pelaku, serta penanggungjawab atas semua proses yang dilakukan dalam perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif tenaga kerja, meskipun alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih.

Berdasarkan permasalahan yang ada dapat diketahui sebagian besar karyawan mengeluh memiliki beban kerja yang tinggi. Hal tersebut terlihat dari fenomena bahwa para karyawan mengalami kecemasan (*anxiety*) yang berlebihan dan rasa khawatir yang tinggi akan keberlangsungan dari pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mengakibatkan kegelisahan, menurunnya fokus pada karyawan dan mengalami potensi stres kerja. Karyawan produksi mempunyai peran sebagai ujung tombak perusahaan, akan tetapi kepastian mereka tergantung dari hasil penilaian dari masing-masing kepala hal ini dikarenakan status mereka yang masih sebagai pekerja *outsourcing* (tidak tetap). Status ini tentunya berdampak secara signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kondisi *insecure (job insecurity)* yaitu ketika pekerja merasa terancam hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian

yang dihadapi. Karyawan *outsourcing* beberapa *job order* produksi di dragon berdasarkan pesanan, sehingga para pekerja mempunyai rasa cemas bahwa mereka mungkin dapat dipindahkan ke wilayah lain, jabatannya ditransfer, atau diliburkan hingga waktu yang tidak bisa ditentukan sesuai dengan *schedule* yang sedang dikerjakan..

Beban kerja yang tinggi juga terlihat pada aktivitas di area tertentu, banyaknya *part* yang harus dikemas dengan deadlinenya masing-masing membuat operator di area tersebut menjadi sibuk. Timbul keluhan kelelahan dari pegawai karena pada dasarnya pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang sangat membutuhkan tenaga. Mereka seringkali merasa sangat padat, sehingga *schedule* yang telah ditentukan dapat mengalami keterlambatan dari *schedule* yang telah ditetapkan. Hal ini dapat memperbesar kemungkinan risiko terlambat sampai ke konsumen. Banyak pekerjaan yang kerap kali tidak dapat tertangani di waktu kerja reguler. Untuk menghindari adanya keterlambatan, maka diberlakukanlah kerja lembur.

Ketidakamanan bekerja yang timbul diduga dapat mengakibatkan stres kerja, karena *job insecurity* dan tingginya beban kerja akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika terjadi penurunan *job insecurity* dan beban kerja dalam persepsi para pegawai, maka akan terjadi juga penurunan tingkat stres kerja pada psikologi masing-masing. Begitu pula dengan beban kerja, apabila perusahaan menambah jumlah tenaga kerja untuk membantu menurunkan beban kerja di produksi maka stres kerja akan berkurang. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan beberapa karyawan yang merasa memiliki rasa

cemas berlebih sehingga dapat berpotensi/ mengakibatkan stres, dikarenakan tidak adanya kepastian terhadap keberlangsungan status kerjanya di waktu mendatang yang berkenaan dengan stabilitas pekerjaan, perkembangan karier, maupun turunnya penghasilan. Belum lagi rasa stres yang muncul karena adanya target pencapaian yang terus meningkat disetiap bulannya.

Kesenjangan yang dirasakan pekerja memengaruhi kapasitas produktivitas mereka di perusahaan, sehingga berdampak pada kinerja mereka secara tidak langsung. Pekerja yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depan nya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Ketika pegawai mengalami *job insecurity* yang tinggi, dengan demikian kinerja yang dihasilkan bernilai rendah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa mereka mengalami stres kerja. Sebab menurut Cooper, C. L. (Nanda *et al.*, 2020) yang menjadi sumber terjadinya Stres Kerja di pekerjaan dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier yaitu ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, dan juga promosi berlebihan atau kurang, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri-ciri individu. Pengembangan karir itu sendiri merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), promosi berlebihan, dan promosi yang kurang (Nanda *et al.*, 2020). Penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (Bashori, 2022) menunjukkan adanya pengaruh antara *job*

insecurity ter stres, yang selanjutnya menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stres. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Greenhalg dan Rosenblatt (Bashori, 2022) yang menyatakan *job-insecurity* merupakan salah satu pembangkit stres yang potensial (*Stressor*) bagi individu.

Job Insecurity dan beban kerja yang tinggi merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi, Greenhalgh dan Rosenblatt (Bashori, 2022).

Melihat paparan tentang uraian yang dibahas diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto”.

B. Perumusan Masalah

Hasil observasi dan wawancara pada 20 karyawan yang telah dilakukan mulai dari tanggal 21 Februari-25 Maret 2023 di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, terdapat 18 karyawan *outsourcing* mengalami stres kerja. Hal tersebut terlihat dari fenomena bahwa para karyawan mengalami kecemasan yang berlebihan dan rasa takut tidak lagi digunakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja sekarang. Mereka takut akan kehilangan pekerjaan sehingga mengakibatkan kegelisahan, kurang fokus dan mengalami stres kerja.

Karyawan sering sekali berhenti tiba-tiba ketika mengerjakan tugas dan melakukan aktivitas lain seperti ngemil dan makan sambil bekerja ketika sedang stres dalam pengerjaan tugas yang diberikan, selain itu para karyawan selalu mendengarkan musik, menonton drama korea, membuka *youtobe*, dan bermain sosmed dengan sembunyi-sembunyi ditengah kesibukan mereka untuk menghilangkan stres sejenak lalu melanjutkan pekerjaan mereka. Sehingga didapatkan informasi bahwa karyawan mengalami kegelisahan dan rasa takut kehilangan pekerjaan ketika mengingat produksi yang tidak menentu. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Beban kerja yang tinggi dan gaji yang dirasa kurang sesuai juga dapat menyebabkan stres kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT.Intidragon Suryatama Mojokerto?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh beban kerja, dan *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengukur Beban kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto
- b. Mengukur *Job Insecurity* pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto
- c. Mengukur Stres Kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto
- d. Menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto
- e. Menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ilmu kesehatan Masyarakat, khususnya dibidang Psikologi Industri Organisasi dan menjadi referensi dan informasi serta memperkaya teori beban kerja, *Job Insecurity* dan stres kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan Informasi dan masukan bagi Perusahaan agar lebih bisa mengontrol karyawan untuk menghadapi dan menghindari stres kerja, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi

perusahaan dan karyawan dalam mengelola beban kerja, *job insecurity* dan stres kerja, serta dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Keaslian Penelitian

Nama Penulis	Judul Artikel	Nama Jurnal	Variabel dan Subjek Penelitian
Muhammad Arya Rangga, Novi Fitria Hermiati (Maret, 2023)	<i>The Effect Of Work Stress and Job Insecurity on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Generation Z Employees in Bekasi Regency</i>	<i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i>	Variabel: Job Insecurity, Stres Kerja, dan Turnover Intention Subjek: Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi
Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, Effendy Zain (Maret, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMA)	Variabel : Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Subjek: 91 Karyawan CV XYZ
Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, Dewi Andriani (Mei,2023)	Peran Kepemimpinan, Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention	Jurnal Ilmiah Multidisiplin	Variabel : Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, Stres Kerja, dan Turnover Intention Subjek : 136 Karyawan CV Fortuna Berkat Sejahtera, Gempol, Pasuruan

Nama Penulis	Judul Artikel	Nama Jurnal	Variabel dan Subjek Penelitian
Nungki Nurhaliza, Agung Wahyu Handaru, Christian Wirandedi Wolor (Agustus, 2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall of Indonesia	<i>Journal Of Management Economic abd Accounting (JMEA)</i>	Variabel: Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention Subjek: Karyawan Industri Retail di Mall of Indonesia
Addya Laksmi Arrad, Karel Tjahyadi (Juni, 2023)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention	E- Journal Manajemen. <i>Trisakti School Of Management</i>	Variabel: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention Subjek: 66 Karyawan PT. X
Alexander Sutomo Sirait, Marlon Sihombing (November, 2023)	<i>The Effect Of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT Pelindo Multi Terminal</i>	<i>Formosa Journal of Applied Sciens (FJAS)</i>	Variabel: Job Stres, Job Insecurity, Turnover Intention Subjek: 179 Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal