

BAB 1

PENDAHALUAN

A. Latar Belakang

Beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang sering dikemukakan sebagai penyebab stres oleh para karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan kerja, tingginya beban tugas merupakan persoalan yang umum terjadi. Terlebih lagi, ketika tugas-tugas tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat menimbulkan tekanan dan memicu stres pada karyawan (Dihartawan dkk., 2024). Stres kerja merupakan salah satu permasalahan psikososial yang semakin sering dijumpai dalam lingkungan kerja modern (Monalisa dkk., 2024). Tekanan dalam pekerjaan yang datang dari beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, ketidakjelasan peran, hingga ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu telah menjadi faktor pemicu munculnya stres kerja yang signifikan (Arisita dkk., 2025). Stres kerja tidak hanya memengaruhi kondisi mental dan emosional pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, gangguan kesehatan fisik, serta meningkatnya risiko absensi dan turnover karyawan (Heppi dkk., 2024). Dalam jangka panjang, stress yang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan bahkan burnout, yang semuanya berdampak negatif pada kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan. Stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kemampuan kognitif dan motorik, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja (Nawawi dkk., 2024). Stres kerja juga dapat memberikan efek yang berpotensi mengurangi mutu dan kuantitas tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Stres akibat pekerjaan tidak hanya dialami secara pribadi, namun juga

dapat menyebar ke dalam aspek keselamatan serta kesehatan di lingkungan kerja (Anwar, 2024).

Menurut State of the Global Workspace Report dari Gallup, pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia yang mengalami stress. Persentase tersebut sama seperti 2021, sekaligus menjadi persentase stres tertinggi sejak lebih dari sedekade lalu. Adapun di kawasan Asia Tenggara, Filipina menjadi negara dengan tingkat stres pekerja tertinggi, yakni 45% responden. Di bawahnya ada Myanmar, Thailand, dan Kamboja yang sama-sama memiliki persentase 39%. Sementara, Indonesia menjadi negara dengan tingkat stres pekerja paling minim di Asia Tenggara. Gallup mencatat, hanya 21% responden pekerja di Indonesia yang mengaku sering stres pada tahun. Survei yang dilakukan oleh Mercer Marsh Benefit (MMB) pada tahun 2021, melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia, menunjukkan bahwa 2 dari 5 pekerja mengalami stres akibat pekerjaan. Dampak dari stres kerja ini cukup mengkhawatirkan, dengan tingkat gangguan mental emosional mencapai 9,8%. Selain itu, sekitar 35% kasus stres akibat pekerjaan berpotensi berakibat fatal. Temuan ini menggambarkan bahwa para pekerja di Indonesia masih sangat rentan terhadap masalah psikologis dan gangguan emosional (Nurjanah dkk., 2024).

Menurut penelitian oleh Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023) menunjukkan bahwa sekitar 30% pekerja di wilayah perkotaan menghadapi stres tinggi akibat beban kerja yang meningkat, Menurut data yang dihimpun oleh Surabaya Post (2023), sekitar 40% karyawan di Surabaya melaporkan bahwa mereka merasa kelelahan dan stres akibat beban kerja yang berlebihan. Selain itu, hampir

30% karyawan melaporkan bahwa penghargaan yang mereka terima, naik dalam bentuk gaji maupun pengakuan atas pencapaian kerja, tidak sebanding dengan usaha yang telah mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara usaha dan penghargaan mungkin menjadi faktor penting yang memperburuk dampak dari beban kerja tinggi pada karyawan di Surabaya (Santoso dkk., 2025).

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2025 di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya pada 10 responden menunjukkan bahwa seluruh responden mengalami tingkat beban kerja yang tergolong tinggi hingga sangat tinggi. Dari total 10 responden, sebanyak 6 orang (60%) masuk dalam kategori “Tinggi”, 3 orang (30%) dalam kategori “Sedang”, dan 1 orang (10%) dalam kategori “Sangat Tinggi”. Meskipun terdapat variasi dalam skor rata - rata beban kerja, seluruh responden dikategorikan dalam status “Berisiko”, yang menunjukkan bahwa beban kerja mereka berpotensi meningkatkan stress kerja. Pada hasil kuesioner *Work Stress Scale* (WSS) menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Dari total 10 responden, sebanyak 6 orang (60%) tergolong dalam kategori stres kerja berat, 3 orang (30%) dalam kategori stres kerja sedang, dan hanya 1 orang (10%) yang termasuk dalam kategori normal. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami tekanan kerja yang signifikan, yang berpotensi berdampak pada kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja.

Stres kerja ini dapat dipicu oleh berbagai faktor diantaranya adalah beban kerja yang terlalu berat dan menantang, tekanan yang tinggi, keterbatasan waktu dan peralatan yang disediakan, konflik antara individu dengan atasan atau tim, besaran

kompensasi yang tidak memadai, serta masalah pribadi atau keluarga, juga dapat berkontribusi pada meningkatnya stres kerja. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat stres karyawan (Hanum Indriati & Widhayanti, 2023). Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin tajam, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Hal ini sering kali berimbas pada peningkatan beban kerja karyawan, baik dari segi jumlah maupun kompleksitas tugas yang dihadapi. Ketika beban kerja menjadi berlebihan, risiko terjadinya stres kerja pun meningkat, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian oleh (Ramadhani dkk., 2022) bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja dengan nilai *P-value* kurang dari 0,050 yaitu 0,00.

Salah satu cara efektif untuk membantu karyawan mengatasi stres akibat konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah dengan menyediakan pelatihan manajemen stres. Dalam pelatihan ini, berbagai teknik pengelolaan stres, seperti meditasi, relaksasi, dan pengaturan waktu yang lebih baik, dapat diajarkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Talapeta dan Benu (2019), pelatihan manajemen stres di tempat kerja dapat membantu karyawan memahami dan menguasai metode untuk mengatasi stress dan dapat mengurangi konflik di rumah serta meningkatkan kesehatan secara keseluruhan. Selain itu, program tersebut berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, karena perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawannya. Dengan memberikan pelatihan yang memadai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung (Hilmy & Hastuti, 2024).

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah “Apakah Terdapat Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat beban kerja pada karyawan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya
- b. Mengidentifikasi tingkat stres kerja pada karyawan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya
- c. Menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (BBKK) Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur ilmiah mengenai hubungan antara beban kerja dan stres kerja di lingkungan kerja

dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori - teori manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja dan stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu seluruh karyawan memahami bagaimana beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja. Dengan pemahaman ini, karyawan bisa lebih waspada terhadap tanda-tanda stres akibat beban kerja, serta lebih aktif mencari solusi seperti manajemen waktu, prioritas tugas, atau berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mengurangi tekanan. Selain itu, karyawan dapat lebih menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tingkat stres dapat ditekan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam mengelola pembagian beban kerja karyawan. Dengan mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja, manajemen dapat menyusun strategi seperti penyesuaian volume kerja, pemberian dukungan psikologis, dan pengembangan program kesejahteraan karyawan. Dengan langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi risiko *burnout*, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam mengenai stres kerja, khususnya

faktor-faktor yang belum dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam merancang intervensi yang bertujuan untuk mengurangi stres di tempat kerja, serta sebagai bahan perbandingan pada penelitian di sektor pekerjaan lain.