

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia saat ini sangat dinamis, seperti halnya dunia industri. Perusahaan menggunakan berbagai strategi untuk mencapai tujuan organisasi, yang semuanya melibatkan karyawan. Untuk bertahan dalam persaingan yang begitu ketat, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien.¹ Karyawan merupakan salah satu sumber daya penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan.² Besarnya tuntutan yang diberikan kepada seorang karyawan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Perasaan terbebani yang dirasakan seorang karyawan bisa memicu terjadinya stres kerja.³

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.⁴ Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi stres kerja meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dapat berupa tuntutan tugas dan tuntutan fisik yang terdiri dari masa kerja, *shift* kerja, faktor peran individu dalam organisasi seperti beban kerja, konflik peran, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier serta faktor struktur organisasi.⁵

Faktor lain yang juga berkontribusi menyebabkan stres kerja yaitu karakteristik individu seperti masa kerja, usia, status pernikahan, dan status pendidikan.⁶

Faktor intrinsik yang disebutkan di atas bisa diklasifikasikan sebagai beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.⁷ Beban kerja yang tidak sesuai pada kapasitas kinerja karyawan akan dapat menyebabkan ketidaknyamanan seorang karyawan, karena harus memaksakan keadaan dirinya untuk dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, bila kemampuannya tidak sebanding dengan kualitas fisik maupun keahlian khusus serta waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.⁸ Akan selalu ada ketidakseimbangan, meskipun hanya penyimpangan kecil, karena cukup sulit untuk mencapai beban kerja normal dalam hal volume pekerjaan sebanding dengan kemampuan kerja.⁹

Menurut ILO (*International Labour Organization*) Tahun 2016, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan gangguan sesaat, kesalahan penilaian, atau kegagalan dalam kinerja aktivitas normal dan meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja. Hal ini dapat berkontribusi pada perkembangan gangguan mental (kelelahan dan depresi) dan masalah fisik lainnya (penyakit kardiovaskular dan penyakit muskuloskeletal), serta perilaku pengendalian diri negatif (penyalahgunaan alkohol atau merokok). Akibatnya, stres menghasilkan kemerosotan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja.¹⁰

Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa sejak Tahun 90-an dari seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja, mencatat sebesar 80% dikeluarkan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sedangkan di Inggris (UK) tercatat sebesar 71% manajer yang mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental akibat stres dan dijumpai di Australia.¹¹ Pada Tahun 2018, survei *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa jumlah kasus stres dan depresi terkait pekerjaan mencapai 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi terkait pekerjaan juga berkontribusi sebanyak 44% dari seluruh kasus gangguan kesehatan akibat pekerjaan dan 57% absensi pekerjaan karena sakit.¹²

Berdasarkan data yang tercantum dalam profil keselamatan dan kesehatan kerja nasional Indonesia Tahun 2022 disebutkan bahwa kasus kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK) paling sering terjadi pada sektor industri, yaitu sebesar 22,3%.¹³ Di Indonesia, stres kerja juga menjadi salah satu masalah kesehatan kerja dengan angka yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Tahun 2019 hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak memiliki proporsi beban kerja tinggi sebesar 62,5%, sedangkan beban kerja rendah sebesar 37,5%. Stres kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak lebih banyak proporsi yang mengalami stres kerja yaitu 57,5% sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebesar 42,5%.¹⁴ Data Biro Statistik Ketenagakerjaan Tahun 2018 menunjukkan bahwa 40% kasus keluar masuknya tenaga kerja diakibatkan karena masalah stres.¹⁵

Berdasarkan data profil perusahaan PT. X Tahun 2021, disebutkan bahwa PT. X adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dengan memproduksi sepeda motor berkualitas tinggi. Sepeda motor yang dihasilkan setiap tahun berada dalam jumlah yang cukup besar untuk memenuhi permintaan pasar. Penjualan sepeda motor mencapai angka 28.310 unit untuk penjualan dalam negeri. Selain itu, PT. X juga aktif melakukan ekspor ke 80 negara di dunia.¹⁶ Hal itu memberikan dampak terhadap karyawan untuk mampu menghasilkan produk dalam jumlah yang besar setiap tahun.¹⁷

Proses produksi membutuhkan kerjasama antar bagian, tidak terkecuali bagian *painting*. Segala aktivitas produksi di bagian *painting* tidak terlepas dari adanya beban kerja.¹⁸ Banyaknya aktivitas fisik membutuhkan adanya tenaga dan konsentrasi yang tinggi, sehingga menimbulkan potensi beban kerja fisik dan mental.¹⁹ Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama, disertai tuntutan tugas yang tinggi dapat memunculkan risiko terjadinya stres kerja.²⁰

Di PT. X sebelumnya belum pernah dilakukan pengukuran beban kerja dan stres kerja. Pengukuran beban kerja dan stres kerja perlu dilakukan untuk mengetahui kapasitas kinerja karyawan sehingga beban kerja dapat disesuaikan dan stres kerja dapat diminimalisir. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian *Painting* di Salah Satu Perusahaan Otomotif Bekasi Jawa Barat Tahun 2023”** untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian *painting* di salah satu perusahaan otomotif Bekasi Jawa Barat Tahun 2023.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian *painting* di salah satu perusahaan otomotif Bekasi Jawa Barat Tahun 2023.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

- 1) Memberikan gambaran tingkat beban kerja pada karyawan bagian *painting* di salah satu perusahaan otomotif Bekasi Jawa Barat Tahun 2023.
- 2) Memberikan gambaran tingkat stres kerja pada karyawan bagian *painting* di salah satu perusahaan otomotif Bekasi Jawa Barat Tahun 2023.
- 3) Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian *painting* di salah satu perusahaan otomotif Bekasi Jawa Barat Tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi perkembangan ilmu kedokteran, khususnya kesehatan kerja dan membuktikan teori yang sudah ada mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar dapat melakukan modifikasi potensial bahaya psikososial pada karyawan bagian *painting* di salah satu perusahaan otomotif Bekasi Jawa Barat.

2) Bagi Karyawan

Gambaran tingkat beban kerja dan stres kerja yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk *me-manage diri* dalam hal fisik maupun mental karyawan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja serta dapat menjadi bahan evaluasi. Jika hasilnya menunjukkan stres kerja tinggi maka perlu diberikan penanganan yang tepat, dan jika hasilnya menunjukkan stres kerja rendah, perlu dipertahankan.

3) Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.

4) Bagi Ilmu Kesehatan Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi ilmu kesehatan kerja.