

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Pada umumnya, semua manusia senantiasa terikat dengan stres yang dapat muncul kapan saja dan di berbagai situasi, termasuk di era digital saat ini. Tuntutan pekerjaan yang tinggi serta dinamika lingkungan kerja kerap menjadi faktor psikososial yang berkontribusi terhadap timbulnya gejala stres di kalangan karyawan (Handayani, 2020). Hal ini bukan hanya terjadi di lingkungan keluarga, tetapi juga bisa terjadi di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya (Keegel, 2014). Stres kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan rasa tidak nyaman, ketegangan, atau gangguan kesehatan pada individu, yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, suasana kerja, maupun situasi tertentu di lingkungan kerja (Manik, Sipahutar & Tinambunan, 2022).

Pada tahun 2023, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gallup mengungkapkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh pekerja di tempat kerja terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dari survei terhadap sekitar 122 ribu pekerja di seluruh dunia, ditemukan bahwa pada tahun 2022, sekitar 44% pekerja global mengalami stres terkait pekerjaan. Di sisi lain, tingkat stres kerja di Indonesia pada tahun yang sama tercatat sebesar 21% (Maharani et al. 2024). Menurut data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, sebagian besar, yakni lebih dari 60% karyawan di sektor formal, menyatakan telah mengalami tingkat stres yang tinggi selama tiga bulan terakhir. Faktor utama penyebab stres adalah beban kerja yang berlebihan, target yang tidak realistis, serta minimnya waktu untuk beristirahat. Selain itu, tekanan dari atasan dan

lingkungan kerja yang kompetitif turut memperburuk kondisi mental para pekerja (Chrisbiantoro & Rizky, 2024).

Karyawan diharapkan memiliki tingkat stres kerja yang rendah untuk dapat menjalani proses pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik. Namun, kenyataannya tidak semua karyawan memiliki tingkat stres yang rendah. Stres timbul ketika terdapat ketimpangan antara beban yang dihadapi dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Individu untuk mengatasinya. Semakin besar perbedaan antara keduanya, maka semakin tinggi potensi stres yang dirasakan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Asih et al., (2018) secara umum, stres kerja cenderung memberikan dampak negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Bagi karyawan, efeknya dapat berupa penurunan semangat kerja, meningkatnya rasa cemas, frustrasi, serta berbagai efek lainnya. Selain itu, stres yang dialami karyawan dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental, menurunkan kinerja, serta mempengaruhi kemampuan mereka dalam membuat keputusan. Dampak negatif ini tidak hanya terbatas pada aktivitas di tempat kerja, tetapi juga bisa berpengaruh terhadap aspek kehidupan pribadi, misalnya kesulitan tidur, penurunan nafsu makan, dan kesulitan berkonsentrasi. Robbins (dalam Tampombebu & Wijono, 2022), stres mulai muncul dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Beberapa faktor yang turut memicu stres kerja antara lain tekanan pekerjaan yang berat, kurangnya waktu istirahat, penumpukan tugas, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, ketidakjelasan peran, pertentangan nilai-nilai dalam dunia kerja, perasaan frustrasi, serta kondisi lingkungan keluarga (Ramadhani et al., 2023).

Mengacu pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Hermanto et al., (2022), mengenai “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur” membuktikan bahwa stres kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja yang mereka terima. Dalam penelitian tersebut menjelaskan kebiasaan yang sering dialami oleh karyawan, di mana mereka kerap tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu akibat beban kerja yang tinggi dan tekanan dari perusahaan. Kondisi ini menyebabkan kelelahan yang berujung pada stres, sehingga pekerjaan harus diselesaikan di hari berikutnya. Penundaan dalam penyelesaian pekerjaan dapat berdampak pada kegagalan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dari hasil analisis R square diketahui bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 6,89% terhadap tingkat stres kerja, sedangkan bagian lainnya sebesar 5,89% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak menjadi objek kajian dalam studi ini. Studi ini juga mengambil para pegawai non-manajerial sebagai responden, karena kelompok ini memiliki variasi tuntutan tugas dan peran yang lebih kompleks dibandingkan dengan posisi manajerial. (Hermanto et al., 2022).

Pada hasil temuan yang dilakukan oleh Santosa et al., (2023) membuktikan bahwa stres kerja diakibatkan oleh beban kerja di kalangan anggota Sabhara Polres Batu, dengan proporsi mencapai 83,5%. Adapun jumlah subjek yang berkontribusi dalam temuan ini adalah 60 orang. Temuan ini menandakan bahwa stres kerja menjadi faktor dominan yang memicu beban kerja pada kelompok tersebut, sementara sebagian lainnya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini (Santosa et al., 2023).

Penelitian oleh Manullang dan Faadhil (2023), menunjukkan adanya mayoritas Dosen di STIKes Senior Medan mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 41 orang atau 68,3% dari total dosen. Selain itu, sebanyak 48 orang atau 80% dari seluruh karyawan juga berada pada kategori beban kerja sedang. Temuan ini menandakan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh para dosen memiliki keterkaitan dengan tingkat beban kerja mereka, di mana stres kerja yang berada pada kategori sedang turut memengaruhi munculnya beban kerja pada tingkat yang sama. Selain itu, analisis menunjukkan nilai signifikansi yang memperkuat bukti terdapat korelasi linear antara stres kerja dan beban kerja. Temuan penelitian menandakan terjadinya peningkatan stres kerja berbanding lurus dengan peningkatan beban kerja yang dirasakan dosen. Artinya, tingginya stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap tingkat beban kerja para dosen di institusi tersebut (Manullang dan Faadhil, 2023)

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan stres kerja, beban kerja merupakan faktor stres kerja yang sangat tinggi dirasakan oleh karyawan. Beban kerja merujuk pada berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh individu dalam sebuah posisi atau oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Ohorela, 2021). Ketika seseorang menghadapi tuntutan yang terlalu berat atau melebihi kemampuannya, hal ini dapat menyebabkan stres yang berlebihan. Dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan biasanya berdampak negatif terhadap karyawan, menimbulkan reaksi emosional termasuk sakit kepala, gangguan pencernaan, dan gangguan selain kelelahan fisik dan mental (Brealy dalam Wardani, 2020).

Sekalipun banyak penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa adanya korelasi beban kerja terhadap stres kerja, namun masih banyak

penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki beberapa keterbatasan, antara lain fokus pada subjek yang terlalu spesifik, terbatas pada jenis pekerjaan dan instansi tertentu, serta jumlah populasi dan sampel yang relatif kecil. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya dilakukan pada satu instansi saja, sehingga hasilnya belum dapat mewakili populasi yang lebih luas atau diaplikasikan pada berbagai konteks pekerjaan yang berbeda.

Sebagai upaya untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penelitian ini dirancang dengan cakupan populasi dan sampel yang lebih beragam. Fokus utamanya diarahkan pada karyawan sektor formal secara umum, tidak terbatas pada profesi atau instansi tertentu, sehingga diharapkan mampu memberikan sudut pandang baru mengenai hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan akademik dan memberikan kontribusi yang berarti dalam memahami dinamika stres kerja di berbagai bidang pekerjaan sektor formal. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengusung judul “Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan.”

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, dan berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan beban kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan?”

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditemukan pada penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan beban kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan pada lingkup yang lebih luas

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai acuan untuk para peneliti lain yang bermaksud ingin mengeksplorasi pendalaman mengenai tentang stres kerja, beban kerja, atau faktor-faktor psikososial lainnya dalam konteks organisasi dalam cakupan yang lebih luas.
- 2) Secara praktis, temuan ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan beban kerja, dengan tujuan mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.