

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan, termasuk lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta cepatnya perubahan yang terjadi menuntut karyawan untuk menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya. Dalam penyesuaian diri, karyawan harus mengetahui kondisi lingkungan yang dapat mengancam dan membahayakan diri. Samsudin (2009) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu instansi.

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh instansi. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masih aktif hingga mereka memasuki usia pensiun. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, mutu perusahaan dan perkembangannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menghambat perkembangan dari perusahaan, sehingga setiap karyawan akan merasa dirinya dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dan meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian di salah satu perusahaan alat berat di Palembang yaitu PT United Tractors Palembang. United Tractors (UT / Perusahaan) adalah distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia, yang menyediakan produk dari merek-merek terkenal dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. United Tractors adalah perusahaan dengan sejarah panjang. Didirikan pada 13 Oktober 1972, Perusahaan mencapai tonggak penting pada 19 September 1989, dengan mencatatkan sahamnya di Jakarta dan Bursa Efek Surabaya sebagai PT United Tractors Tbk (UNTR), dengan PT Astra International Tbk sebagai pemegang saham mayoritas. Penawaran umum perdana ini menandai komitmen United Tractors untuk menjadi perusahaan berbasis solusi kelas dunia di bidang alat berat, pertambangan, dan energi untuk kepentingan para pemangku kepentingan.

Berdasarkan website dari PT United Tractors Palembang tidak hanya menjadi distributor alat berat terbesar di negara ini, Perusahaan juga memainkan peran aktif dalam bidang kontrak penambangan dan baru-baru ini menjelajah ke bisnis penambangan batubara. UT menjalankan bisnisnya melalui tiga unit bisnis utama yang dikenal sebagai Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, dan Penambangan. Selaras dengan apa yang dikatakan oleh karyawan PT United Tractors yang berinisial H bahwa memang perkembangan pekerjaan distributor dan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan serta kebosanan sehingga mengakibatkan terjadinya stres. Linda dalam Ibem dkk (2011)

juga mengidentifikasi bahwa sifat proses produksi yang terjadi di industri konstruksi menjadikan pekerjaan konstruksi berbahaya dan penuh dengan resiko sehingga dapat mengakibatkan stres.

Menurut Robbins (2011) istilah stres sering digunakan untuk menunjukkan kondisi dinamis, yang mengonfrontasikan pekerja dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersespsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis, Schuller (Marliani,2015). Rivai dan Sagala (Ernie, 2018) menyatakan, bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Aamodt (Marliani, 2015) memandang stres kerja sebagai respons adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsenkuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis.

Selye (Munandar, 2001) menjelaskan bahwa stres terbagi menjadi dua, yaitu: stres negatif dan stres positif. Stres negatif merupakan stres yang dapat digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sedangkan stres positif dapat mendorong pelakunya lebih proaktif, memacu alam pikir untuk menghadapi masalah yang menjadi sumber stres tersebut. Intinya stres positif memotivasi untuk karyawan lebih maju. Stres negatif dan stres positif dapat muncul bersamaan dalam suatu organisasi, hal ini memberikan suatu pemahaman bagi para karyawan untuk selalu mengelola serta mengendalikan stres dengan baik. Stres sebenarnya tidak selalu berarti negatif, karena tekanan bisa menjadi pembangkit semangat kerja. Stres dalam takaran yang proporsional bisa berfungsi

sebagai pendorong semangat kerja, sedangkan stres yang berlebihan akan menjadi penghambat produktivitas.

Dari beberapa definisi stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan dengan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek pekerjaannya dan semua itu terjadi dapat terjadi disemua situasi kondisi tertentu. Lalu stres kerja juga muncul karena adanya tuntutan lingkungan dan tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan, akibatnya stres kerja itu muncul membuat orang tersebut cenderung menjadi gugup, kecemasan yang kronis, peningkatan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

Menurut data statistik yang dilaporkan Health and Safety Executive (Saleh, 2016), jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris pada tahun 2015-2016 adalah sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi yakni 1510 per 100.000 pekerja. Stress menyumbang 37% dari semua kasus kesehatan yang terkait dengan kesehatan dan 45% dari semua kasus kesehatan yang terkait dengan kesehatan dan para pekerja. Selain itu, yang menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja, depresi atau kecemasan adalah tekanan beban kerja, termasuk tenggat waktu yang ketat, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial.

Hal ini bisa disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi batas normal dan tidak sesuai dengan kondisi karyawan, jauhnya jarak tempat tinggal dan kantor tempat bekerja, kurangnya rasa toleransi perusahaan terhadap privasi atau kesejahteraan para karyawan/pekerja. Stres kerja membuat seorang karyawan tidak merasakan pekerjaan dirinya lebih baik. Karyawan pada situasi ini hanya akan bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan berdasarkan kewajiban yang harus mereka lakukan. Akan tetapi karyawan tidak merasakan manfaat atas pekerjaan tersebut didalam dirinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Pada karyawan berinisial H yang sudah bekerja 11 tahun ESR.Dept Head.PT United Tractors Palembang ini, karyawan diharuskan datang sebelum jam 07.30 WIB dan terkadang karyawan juga pulang sampai malam karenakan tugas yang harus diselesaikan. Dan karyawan juga akan mendapatkan shift kerja malam atau lembur dihari kerja dan secara rolling atau bergantian mendapatkan lembur di hari *weekend* sabtu dan minggu tergantung dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan. Karyawan UT juga sering menghadapi keadaan darurat, konflik interpersonal, jadwal yang ketat dan beban kerja yang berat. Lalu karyawan juga tidak selalu memiliki wewenang untuk mengimbangi tanggung jawabnya. Adakalanya karyawan sering mengeluh dan berkomentar "bahwa terkadang pekerjaan ini membuat mereka stres dan bosan". Bahkan ada karyawan yang sempat ingin berkonsultasi dengan Psikolog untuk membicarakan permasalahannya dan mencari solusi dari permasalahannya. Peneliti juga mewawancarai pada karyawan sub mekanik yang berinisial A yang telah bekerja kurang lebih 5 tahun memaparkan bahwa mereka sering kali merasa lelah telah bekerja seharian karena melakukan pekerjaan yang mengharuskan bekerja lebih fokus dalam mengerjakan dan memperbaiki mesin-mesin alat berat. Jika mereka lalai dalam bekerja akan dapat membahayakan dirinya serta rekan kerja lainnya. Maka dari itu dia selalu menghindari hal-hal yang mampu memecahkan konsentrasinya termasuk mengatur emosi dan psikisnya.

Stres kerja dapat sewaktu-waktu muncul dikalangan para karyawan terutama diantara para karyawan dengan beban kerja yang berat dan sifatnya menonton. Stres kerja pada karyawan juga sangat mempengaruhi produktivitas pekerjaan, hubungan sosial antara rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan negatif terhadap rekan kerja, pekerjaan, dan tempat kerja karyawan.

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor pekerjaan yang menimbulkan stress dikelompokkan dalam lima kategori besar salah satunya yaitu faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Jadi, beban kerja pada PT United Tractors ini adalah dimana karyawan pada masing-masing jabatan dan pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda-beda akan tetapi secara garis besarnya beban kerja tersebut muncul akibat pekerjaan yang diberikan, waktu bekerja, dan shift kerja.

Schultz dan Schultz (dalam, Suswanto Donni 2011) bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*). Adapun juga menurut Gopher dan Doncin (1986), beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Menurut Dayang Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan kurun waktu tertentu.

Dalam penelitian Setiaji and Wajdi (Saleh, 2016) mengenai pengaruh beban kerja dan iklim kerja terhadap stres

kerja *air traffic controller* dalam sebuah Bandar udara menemukan beban kerja dalam sebuah *airport* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres para *controller* ($p= 0,00$), tingkat beban kerja rata-rata para *air traffic controller* berada pada tingkat sangat berat yakni 91,71 persen, sehingga bilamana beban kerja bertambah maka tingkat stress kerja naik.

Hal ini diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018) yang melakukan penelitian pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Stres Kerja (Y) karena memiliki nilai $\beta = 0,347$; $t = 2,936$; $p < 0,001$ yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan.

Menurut Mangkunegara (dalam Saleh, 2018) untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, sedapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, serta meningkatkan daya tahan pribadi. Jadi, beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor menyebabkan stres dan peneliti anggap hal yang penting untuk diteliti. Hal ini terjadi karena dalam bekerja seseorang yang tidak memiliki kemampuan yang tinggi serta dengan beban kerja yang terlalu banyak, akan membuat karyawan itu tidak dapat mengatasi beban kerja sehingga perkembangan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Beban kerja pada tahap yang berlebih akan menimbulkan seorang karyawan tidak mampu menangani beban kerja tersebut, yang pada akhirnya karyawan menjadi stres dan pekerjaan terabaikan. Sedangkan beban kerja yang sepadan akan membuat seorang karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut terhindar dari stres.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba ingin melakukan penelitian yang

berjudul "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT United Tractors Palembang"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian adalah apakah ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Karyawan PT United Tractors Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada Karyawan PT United Tractors Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan serta melatih untuk melakukan penelitian.
2. Bagi PT United Tractors Palembang
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola beban kerja dan dampaknya terhadap stres kerja
3. Bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
Sebagai tambahan bukti empiris tentang work overload dan stres kerja (negatif dan positif). Serta menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

1.5. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti dari jurnal (penelitian terdahulu) ataupun skripsi yang relevan, seperti penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya) yang diteliti oleh Denizia Rizky dan Tri Wulida Afrianty. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1)terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Stres Kerja, 2)terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap *work life balance*, 3)terdapat pengaruh negatif *work life balance* terhadap Stres Kerja, 4) *Work life balance* terbukti sebagai variabel intervening pada pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya.

Selanjutnya penelitian kedua yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, yang diteiti oleh Aster Andriani Kusuma dan Soesatyo (2014). Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, 2) beban kerja dan kinerja berpengaruh negatif signifikan, 3) stres kerja dan kinerja berpengaruh negatif signifikan.

Lalu penelitian yang ketiga yaitu dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat yang diteliti oleh Niken Widyastuti. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama (H_1), yaitu variable stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai/SKPD (Y). Hasil penelitian untuk hipotesis kedua (H_2) berhasil, yaituv variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis yang terkahir (H_3) juga mendukung hipotesis yang diajukan,

dimana variabel stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketika seseorang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun ketika pegawai memiliki stres kerja yang tidak terlalu tinggi atau cukup maka dapat mendorong pegawai SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Selanjutnya penelitian yang keempat yaitu berupa skripsi dengan judul Dampak Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto yang diteliti oleh Arifin Budhi Wibowo dari Universitas Airlangga Fakultas Kesehatan Masyarakat Surabaya. Penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat beban kerja rendah sebanyak 18,9%, beban kerja sedang 67,8% dan beban kerja tinggi sebanyak 13,3%. Sedangkan kategori tidak mengalami stres kerja sebanyak 95,6% sedangkan untuk stres kerja sebesar 4,4%. Hasil analisis menunjukkan nilai $p < \alpha$ dimana $p = 0,011$ dan $\alpha = 0,05$, dari hasil tersebut maka terdapat pengaruh antara beban kerja dengan stres kerja. Penelitian ini disarankan agar menanamkan nilai tentang asuhan keperawatan sehingga motivasi kerja perawat meningkat serta memberikan penyegaran terhadap tugas keperawatan dan penunjang keperawatan agar beban kerja dapat dikurangi.

Kemudian penelitian yang kelima juga dari skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang diteliti oleh Tri Suryaningrum dari Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar $(\beta) 0,165$

(* $p < 0,05$; $p = 0,033$), dengan ΔR^2 beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar $0,026^*$. (2) dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar $(\beta) -0,144$ (* $p < 0,05$; $p = 0,027$), dengan ΔR dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar $0,021^{**}$. (3) beban kerja $(\beta) 0,167$ (* $p < 0,05$; $p = 0,030$) dan dukungan sosial $(\beta) -0,147$ (* $p < 0,05$; $p = 0,045$) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan ΔR beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar $0,021^{**}$.

Dan terakhir penelitian keenam dari jurnal yang berjudul Analisis Tingkat Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular RSUD Dr. Soetomo, yang diteliti oleh Nur Elyani dan L.I Irmawati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular (IDIK) RSUD Dr. Soetomo sebanyak 4 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 4 perawat (100%) merasakan beban kerja berat dengan tingkat stress kerja pada kategori ringan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk menyeimbangkan beban kerja perawat di IDIK dan meminimalkan timbulnya stress pada saat bekerja agar stress yang dirasakan oleh perawat tidak bertambah.

Berdasarkan uraian diatas maka telah terlihat bahwa penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya yaitu peneliti mengambil variabel bebas (x) berupa beban kerja, variabel terikat (y) berupa stress kerja dan mencari hubungan dari kedua variabel tersebut. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan tetap pada

perusahaan, serta lokasi yang akan diteliti adalah PT United Tractors Palembang.