

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dikatakan sebagai organisasi formal yang memiliki orientasi laba dalam menerapkan budaya perusahaan dengan rasional yang berguna untuk mengembangkan usaha-usaha tersebut dapat efisien dan bernilai kompetitif (Kusumawarti, 2016). Perusahaan dapat, antara lain, memaksimalkan kapasitasnya terhadap pengetahuan yang ada. Keahlian berkembang apabila didukung dalam usaha menjamin pengelolaan sesuai dengan prosedur kinerja dan pengelolaan yang baik. Pengembangan manajemen yang sesuai maka setiap orang yang terlibat dalam proses kerja akan memahami dengan jelas hakikat dan memahami dasar perkerjaan yang dilakukannya (Raharusun, 2021). Pandangan Karl Marx realitas kelas sosial dan komunitas, yang secara organik muncul di bawah pengaruh sistem ekonomi kapitalis, memotivasi pertanyaan mengenai apa arti pekerjaan bagi manusia. Secara obyektif dan nyata, seseorang bekerja terutama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, tetapi ia juga harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Bahkan, diperlukan juga upaya menuju sesuatu yang lebih mendasar: pengetahuan dan upaya menjaga keberlangsungan eksistensi. (Raharusun, 2021).

Budaya perusahaan di mana perusahaan memiliki tujuan ekonomi dalam mengembangkan usaha dan terkait kontak sosial para karyawan akhirnya diatur agar mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, Schneider (1985) menyatakan ada dua jaringan hubungan atau relasi pada karyawan, pertama, hubungan formal di perusahaan yaitu hak-hak karyawan yang diatur secara sosial memiliki andil dalam suatu produksi tertentu pada perusahaan sehingga hasil dari pada kinerja karyawan dapat memberikan keuntungan. Kedua, hubungan sosial di tempat kerja, hubungan ini tidak terikat pada hubungan formal melainkan yang terdapat pada sistem seperti penentu ragam hubungan formal dalam industrinya.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karyawan dapat diartikan seseorang yang mempunyai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau pekerja, menerima upah dari tempat di mana ia bekerja, dan melakukan pekerjaan yang dibayar. Terlalu banyak beban kerja dapat menurunkan kinerja, tetapi beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini terjadi karena kemampuan dan ketrampilan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Arfani & Luturlean, 2018).

Berlebihan beban kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan di departemen tertentu. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan atau catatan produk kerja yang dapat mewakili keluaran sejumlah karyawan tertentu di departemen tertentu (Lestari et al., 2020). Robbin & Karya Cary Cooper dalam Putro (2016) mengatakan beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup konsep kerja individu. Hal ini dapat dibedakan dari segi kuantitas dan kualitas. Kelebihan beban kerja kualitatif terjadi ketika tugas-tugasnya kompleks dan sulit secara teknis dan kognitif. Sebaliknya, beban kerja kuantitatif terjadi ketika target tugas melebihi kemampuan karyawan, menyebabkan kelelahan.

Setiap perusahaan harus memaksimalkan keahlian individu dan cara pengelolaan sumber tersebut. Penyelenggaraan kapasitas individu tersebut tentu saja tidak lepas dari beberapa faktor yang diharapkan dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan merupakan aset terpenting suatu perusahaan dan mereka mempunyai peran yang sangat strategis: pemikir, perencana, dan pelaku. Karyawan membutuhkan lebih banyak disiplin untuk mencapai tujuan organisasi. Stres dapat disebabkan oleh disiplin kerja yang berlebihan dan tidak menghargai keterampilan yang dimiliki seseorang. Jam kerja dapat berdampak pada stres kerja di berbagai perusahaan selain disiplin kerja (Tulhusnah, 2019).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap bisnis wajib menerapkan aturan yang mengatur jam kerja.

Peraturan waktu kerja ini mengatur dua cara kerja yang berbeda, yaitu bekerja 7 jam sehari atau 40 jam seminggu selama 6 hari kerja dalam seminggu, atau bekerja 8 jam sehari atau 40 jam seminggu selama 5 minggu. hari kerja dihabiskan di tempat kerja. (Dinaskertrans, 2020). Karyawan adalah aset esensial suatu organisasi dimana kapasitas produksi perusahaan bergantung bagi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman.

Banyak keadaan di tempat kerja yang dapat menempatkan seseorang dalam situasi yang menantang. Salah satunya adalah stres, yaitu perasaan pribadi yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap suatu keadaan dan menunjukkan suatu kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kondisi ini menimbulkan kecemasan, kemarahan, dan keputusasaan (Priyoto, 2014). Dalam beberapa situasi, manusia dapat mengalami stres. Salah satu situasi yang paling umum adalah stres yang terjadi di tempat kerja, karena itu adalah tempat di mana stres tidak dapat dihindari.

Stres kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tekanan yang dialami oleh orang yang bekerja di tempat kerja. Menurut Rice (1992) (dalam Rasmun, 2014), kategori stres kerja mencakup karyawan yang stresnya menyangkut pada perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja. Bergantung pada bagaimana seorang karyawan memandang dan merespons lingkungan kerja mereka, setiap aspek dari deskripsi pekerjaan mereka dapat menyebabkan mereka stres. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat yang sama, satu pekerja mungkin mengalami stres sementara pekerja lainnya tidak. Stres dalam dunia kerja mengacu pada persaingan, keinginan untuk maju dan sukses. Disengaja atau tidak, konflik atau pertentangan di tempat kerja dapat meningkatkan ketegangan, yang berdampak pada cara orang-orang yang terlibat terlibat secara agresif. berdasarkan studi yang dilakukan Anjani dan rekannya. Konflik di tempat kerja ditemukan meningkatkan stres di tempat kerja secara signifikan pada tahun 2014, sebesar 44%. Faktor konflik kerja mempunyai dampak yang baik terhadap stres kerja, oleh karena itu penting bagi bisnis untuk mengetahui cara menangani konflik kerja

secara efektif guna mengurangi stres kerja di tempat kerja. Setiap orang dan kapan pun bisa mengalami stres karena merupakan bagian hidup yang tidak bisa dihindari. Seseorang cenderung mengalami stres ketika ia tidak mampu menyesuaikan keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sama stres pada dasarnya disebabkan oleh orang yang tidak memahami batasan dirinya. Ketidakmampuan menghadapi keterbatasan menyebabkan frustrasi, kecemasan, dan rasa bersalah, yang merupakan jenis stres utama. Stres kerja karyawan tidak diragukan lagi berdampak buruk bagi bisnis dan organisasi. Berkurangnya produktivitas, ketidakhadiran karyawan, dan pergantian karyawan adalah beberapa tanda perilaku stres, bersamaan dengan perubahan kebiasaan makan, peningkatan penggunaan alkohol dan tembakau, kesulitan berkomunikasi, dan tidur dini dan terganggu. Stres di tempat kerja bukanlah kejadian umum dan dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Harapan peran, interaksi interpersonal, kepemimpinan organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres di tempat kerja. Skenario tersebut mencekik jiwa dan menimbulkan stres yang biasanya terjadi setelah suatu kejadian yang berdampak pada pikiran seseorang atau di luar kendalinya. Faktor konflik kerja mempunyai dampak yang baik terhadap stres kerja, oleh karena itu penting bagi bisnis untuk mengetahui cara menangani konflik kerja secara efektif guna mengurangi stres kerja di tempat kerja. Setiap orang dan kapan pun bisa mengalami stres karena merupakan bagian hidup yang tidak bisa dihindari.

Beban kerja di PT Mobito Karya (Axioo Class Program), ini bisa jadi faktor yang menciptakan tekanan pada karyawan. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu tertentu bisa jadi berlebihan. Misalnya, ketika tugas-tugas yang diberikan kompleks dan sulit, baik secara teknis maupun secara kemampuan berpikir, ini bisa jadi satu sumber beban kerja yang kualitatif.

Sementara, dalam hal kuantitas, bisa jadi beban kerja terlalu tinggi sehingga melebihi kapasitas individu. Ketika target pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, ini bisa membuat mereka merasa lelah, terbebani, dan pada akhirnya, menimbulkan stres. Situasi ini bisa terkait dengan kebutuhan akan

pengetahuan dan usaha menjaga keberlangsungan eksistensi, seperti yang diutarakan oleh Raharusun (2021).

Selain itu, konflik di lingkungan kerja juga bisa menjadi pemicu stres yang signifikan. Ketika ada konflik di tempat kerja, hal ini dapat meningkatkan ketegangan dan membuat orang terlibat secara agresif. Konflik di tempat kerja juga merupakan salah satu faktor yang dikemukakan Anjani dan rekan-rekannya (2014) dalam studi mereka yang menyebabkan peningkatan stres kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui cara menangani konflik kerja secara efektif guna mengurangi stres di lingkungan kerja.

Hasilnya, tekanan yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan, baik secara kualitas maupun kuantitas, serta konflik di tempat kerja, semuanya bisa menjadi pemicu utama stres bagi karyawan di PT Mobito Karya (Axioo Class Program). Situasi ini, jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, dapat berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan bahwa memahami bahaya yang terkait dengan meluasnya stres di tempat kerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan. Penting untuk memahami permasalahan di tempat kerja yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Kondisi tempat kerja, usia, dan faktor lain, seperti tugas yang terlalu menuntut, semuanya dapat berkontribusi terhadap stres karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja karyawan PT Mobito Karya (Axioo Class Program) dan ini adalah salah satu elemen yang mungkin mempunyai dampak buruk terhadap kinerja karyawan ACP dan juga produktivitas PT Mabito Karya.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya dan permasalahan yang telah diuraikan di atas yaitu “Bagaimana Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan PT Mabito Karya (*Axioo Class Program*)?”

C. Kajian Pustaka

Sumber stres kerja di kalangan karyawan perusahaan yang diteliti merupakan subjek dari beberapa penelitian sebelumnya. Namun penelitian terhadap beban kerja pegawai masih kurang mendapat perhatian. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu, seperti:

Pertama, penelitian Ismi Febriyanti Syahrir (2020) dengan judul *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Air Traffic Controller (ATC) di kota Makassar*. Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan metode deskriptif untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berhubungan dengan stres kerja pada staf *Air Traffic Controller (ATC)* Kota Makassar. Berdasarkan hasilnya, terdapat keterkaitan antara usia, pertentangan di tempat kerja, dan stres kerja, namun keterkaitan pada stres kerja karyawan tidak mempunyai keterkaitan dengan gender dan status perkawinan.

Persamaan penelitian diatas dan penelitian ini berada pada subjek dan pokok bahasan yang diterapkan. Pada penelitian di atas, permasalahan penyebab stres kerja pada karyawan diidentifikasi dengan menggunakan tema stres kerja. Partisipan pada penelitian di atas menggunakan pekerja, sama seperti penelitian ini. Penulis mendapatkan faedah dari penelitian di atas tentunya akan membantu penulis dalam mencari referensi untuk membaca buku, majalah dan artikel. Yang membedakan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah tempat kerja subjeknya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Mega Sari Panggabean (2019) dengan judul *Analisis Punishment, Waktu kerja, Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik*. Metode penelitian diatas mengaplikasikan pendekatan kuantitatif yang memperoleh data primer serta menggunakan metode kuisisioner. Tujuannya mengetahui pengaruh dari *punishment*, waktu kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT Aurora Indah Elektrik. Menurut penelitian yang disebutkan di atas, hukuman, jam kerja, dan beban kerja semuanya dapat memberikan dampak yang menguntungkan dan

signifikan terhadap seberapa stres karyawan di tempat kerja PT Aurora Indah Elektrik baik secara parsial maupun simultan.

Tema penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang disebutkan di atas. Penelitian yang disebutkan di atas mencakup subjek bagaimana karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Lokasi dan tema penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Ketiga, penelitian Rindorindo et al., (2019) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Puri*. Metode dalam penelitian di atas menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, kemudian terdapat 54 karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Beban kerja dan stres kerja sangatlah signifikan mempunyai dampak negatif dan cukup besar secara parsial.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini berada pada topik yang digunakan dan objek penelitian. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, metode yang digunakan serta responden penelitian di atas dan penelitian ini.

Keempat, Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetyo (2022) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Zona 3*. Rencana penelitian di atas menggunakan metodologi kuantitatif. Sebanyak 200 peserta penelitian ini diberikan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini berfokus pada tingkat stres dan kinerja kerja ahli terapi fisik. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Telkomsel Area 3. Hasil penelitian mengungkapkan betapa stresnya personel PT dalam bekerja. Telkomsel Area 3 merupakan rumah bagi masyarakat kelas menengah ke atas. Hal ini disebabkan jam kerja yang diperpanjang.

Persoalan pertama yaitu stres kerja dan topik terkait di sinilah letak kemiripan antara penelitian tersebut di atas dengan penelitian ini. Manfaat bagi penulis adalah memudahkan dalam memahami skenario aktual di lapangan. Tempat kerja subjek adalah tempat studi ini berbeda.

Kelima, Muhammad Arif dkk. (2021) melakukan penelitian dengan judul *Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Tingkat Stress Karyawan Kontrak Di PT X*. Cross-sectional digunakan sebagai pendekatan dalam penelitian dengan 41 karyawan berstatus kontrak yang dijadikan sebagai sampelnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara karakteristik tempat kerja dengan tingkat stres kerja yang dialami karyawan kontrak PT X. Menurut temuan penelitian, stres disebabkan oleh target sehari-hari yang sulit dicapai, koneksi yang sulit dilepaskan, dan konflik dengan atasan dan rekan kerja. Topik penelitian dan isi penelitian ini dengan penelitian sebelumnya mempunyai banyak kesamaan. Tingkat stres karyawan menjadi fokus penelitian yang disebutkan di atas. Karyawan digunakan dalam penelitian ini dan topik penelitian yang disebutkan di atas. Topik yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disebutkan di atas. Jika penelitian sebelumnya berfokus pada variabel ketenagakerjaan, maka penelitian ini lebih fokus pada beban kerja.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Ismi Febriyanti Syahrir (2020)	Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan Air Traffic Controller (ATC) di Kota Makassar	Faktor Penyebab stres kerja (X)	Stres kerja (Y)	Uji <i>Chi-Square</i>	Dengan p-value masing-masing 0,002, 0,457, dan 0,000, penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara usia, status perkawinan, dan stres kerja pada staf Air Traffic Controller di Makassar. Sebaliknya, gender dan status perkawinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.
2	Mutiara Mega Sari	Analisis <i>Punishment</i> , Waktu Kerja,	<i>Punishment</i> (X ₁), Waktu Kerja (X ₂),	Stres Kerja (Y)	Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda	Menurut penelitian, hukuman, jam

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil penelitian
	Panggabean (2019)	dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT Aurora Indah Elektrik	Beban Kerja (X_3)			kerja, dan beban kerja semuanya mempunyai pengaruh besar terhadap stres kerja pekerja PT Aurora Indah Electric.
3	Rocky P. Rindorindo, Sri Murni, dan Irvan Trang (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t.	Menurut penelitian, keadaan kerja, stres, dan lingkungan kerja semuanya berdampak pada prestasi kerja, dengan kondisi kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan.
4	Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkomsel Area 3 Jember	Stres Kerja (X)	Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan analisis linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Muhammad Arif dan Tan Malaka dan N Novrikasari (2021)	Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres kerja Karyawan Kontrak di PTX	Faktor Pekerjaan (X)	Tingkat Stres Kerja (Y)	Selain melakukan wawancara langsung dengan psikolog, kuisisioner HSE Management Standart Indicator Tool dan skala DASS (Depression, Anxiety, and Stress)	Berdasarkan temuan penelitian, 4,9% karyawan kontrak di PT X Skenario stres menurut wawancara psikolog, mencakup tujuan harian yang sulit, kurang tidur, dan hubungan yang tidak menyenangkan dengan atasan dan rekan kerja.

D. Kerangka Konseptual

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan pekerja untuk menyelesaikannya pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan (Munandar (2001) dalam Rusmiati et al., 2021). Menurut Jufri & Mellanie (dalam Paramita & Suwandana, 2022) Beban kerja ialah kumpulan beberapa kegiatan yang wajib dilakukan serta dituntaskan oleh seorang pegawai atau bagian dari organisasi dengan waktu tertentu meliputi, target tercapai, kondisi kerja, dan standar pekerjaan. De Bruin & Taylor dalam Saulina Batubara & Abadi (2022) menyatakan bahwa beban kerja merujuk kepada tingkat stres karyawan sebab mereka memiliki respon, bahwa banyaknya pekerjaan yang dilakukan menghalangi mereka untuk berfungsi atau produktif.

Menurut Suharjo (2008) & (Hamzah, 2019) Salah satu hal yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah beban kerja. Seseorang dapat membandingkan tanggung jawab dengan pekerjaan seseorang. Tanggung jawab tergantung pada bagaimana orang tersebut melakukannya. Apabila seseorang bekerja dalam kondisi buruk dan tidak sehat, maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban baginya. Beban kerja dipersepsikan sebagai suatu beban yang dapat berpengaruh terhadap keluaran tekanan kerja (Wibowo & Handayani, 2020).

Menurut Koesomowidjojo (dalam Diana, 2020) Indikator dalam beban kerja dalam penelitian terdapat beberapa, yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi tenaga kerja

Respon seorang karyawan dalam memahami kondisi pekerjaannya. Misalnya, karyawan di bagian manufaktur tentunya akan dihadapkan pada mesin produksi untuk membantu mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki dan berbagi SOP (Standard Operating Procedures) ke seluruh bagian organisasi agar karyawan yang bekerja di sana seperti memiliki akses kemudahan dalam menjalankan pengoperasian pekerjaan yang sudah direncanakan,

meminimalkan kesalahan dalam memalui tahapan pekerjaan, meminimalkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja, menekan beban kerja karyawan dan menambah daya banding, keandalan, dan perlindungan serta memudahkan komunikasi antar karyawan dengan atasan atau kolega.

b. Waktu kerja

Manfaat SOP didalam waktu kerja yaitu dapat membatasi beban kerja karyawan, sesuai dengan peraturan internal dan eksternal perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki SOP dapat berdampak pada ketidak konsistensi dalam menjalankan pekerjaannya. Penggunaan waktu karyawan cenderung berlebihan atau sangat terbatas dibandingkan dengan tujuan yang hendak dicapai

c. Target

Kerja mempunyai tujuan yang biasanya ditentukan oleh perusahaan tentunya akan berdampak langsung terhadap jumlah pekerjaan yang diperoleh karyawan. Bahkan terbatasnya waktu yang diberikan dalam melakukan tugas tertentu atau tidak *balance* antara waktu untuk mencapai tujuan kinerja dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, semakin banyak pekerjaan yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menetapkan standar/waktu dasar untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan tertentu, yang jumlahnya pasti akan berbeda-beda.

2. Penyebab Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Beehr dan Franz, menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu proses yang terjadi ketika seseorang mengalami perasaan stres atau cemas akibat pekerjaannya, tempat kerjanya, atau kondisi kerja tertentu. Akibatnya, pekerja dapat mengalami stres kerja saat bekerja. Karyawan mungkin merasa stres dan depresi karena pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu banyak dan waktu yang terbatas. Tekanan datang dari atasan, dan sikap buruk

supervisor dapat meningkatkan stres bagi karyawan. (Dr. Roslina Alam, 2022).

Sumber stres kerja dapat berasal dari atasan yang otokratis atau wewenang kerja yang tidak jelas. Menurut David dan Newstrom, stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang. Sebaliknya, Robbins menggambarkan seseorang mungkin menghadapi peluang, masalah, atau tekanan terkait dengan tujuan dan kesuksesan yang tidak diketahui saat bekerja, yang dapat mengakibatkan stres kerja. (2007:368).

Mangkunegara (2016:157), (dalam Handoko, 2008), menurut penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nawawi (2015) dan Gama Leo Aristo Daulay (2011) jam kerja adalah salah satu dampak stres kerja, Studi terpisah menemukan bahwa jumlah jam kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap tingkat stres karyawan di tempat kerja. Stres kerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan kerja lembur, yang juga memperparah kelelahan fisik dan mental.

Karyawan dipaksa untuk bereaksi lebih cepat daripada kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan tempat kerja ketika mereka berada di bawah tekanan, yaitu keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan situasi individu. (Siregar, 2006:19). Terdapat dalih mengapa masalah stres dalam organisasi perludiatasi sekarang. Seperti berikut ini:

Masalah stres merupakan suatu bentuk masalah yang belakangan ini menjadi perbincangan, dan kedudukannya sangat penting terkait dengan pekerjaan karyawan dalam organisasi/perusahaan.

Faktor internal organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres, kecuali faktor eksternal. Akibatnya, kita harus berjaga-jaga dan memahami eksistensinya.

Untuk menjaga suatu organisasi sehat dan produktif, penting bagi karyawan dan siapa pun yang terlibat dalamnya untuk memahami sumber stres dan penangganya.

Individu harus tergabung dalam satu atau lebih organisasi, diantara pimpinan dan karyawan, yang sempat mengalami stres, walaupun derajat yang tidak sama.

Alat kerja saat ini canggih dan hemat waktu. Sebaliknya, karena beban kerja unit organisasi yang semakin besar, karyawan membutuhkan lebih banyak tenaga untuk bekerja daripada sebelumnya. Fenomena ini meningkatkan stres di tempat kerja.

b. Indikator Stres Kerja

Berikut beberapa indikator dalam stres kerja yang dapat dirasakan oleh seorang karyawan, yaitu:

1) Tuntutan Peran.

Tuntutan peran, yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang karena peran mereka dalam organisasi tertentu, dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan. Konflik peran menyebabkan ekspektasi yang seringkali tidak dapat dipenuhi. Kurangnya ambiguitas (ambiguitas peran) terkait hal yang dibutuhkan.

2) Tuntutan Pribadi

Stres kerja dapat disebabkan oleh tuntutan pribadi dan tekanan dari karyawan lain. Rekan kerja yang tidak mendukung dan interaksi kurang baik dapat berdampak stres yang besar, terutama di tempat kerja yang kebutuhan sosialnya tinggi.

3) Kepemimpinan Organisasi

Konflik kerja dengan manajer menimbulkan kecemasan dan kekacauan yang pada akhirnya menimbulkan stres. Selain itu, stres kerja yang berlebihan dapat disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh manajer, tuntutan kinerja, dan perlakuan tidak adil oleh manajer terhadap karyawan lainnya.

4) Kondisi Pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki *deadline* yang singkat dan pekerja yang harus mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan dan masalah teknis atau kurangnya peralatan yang terjadi membuat kondisi pekerjaan berada dalam kondisi yang bermasalah dalam proses menyelesaikan tugas.

c. Dampak Stres Kerja terhadap Perusahaan

Dampak terjadinya pada karyawan akan berpengaruh dalam proses berjalannya pekerjaan dan untuk perusahaan akan mengalami penghambatan dalam mencapai tujuannya. Berikut dampak yang dapat dihasilkan dari stres kerja, yaitu:

- 1) Adanya masalah, rintangan dalam manajemen maupun operasional kerja;
- 2) Terdapat gangguan kebiasaan dalam menjalani aktivitas dalam kerja;
- 3) Berkurang atau terjadi penurunan dalam produktivitas kerja;
- 4) Pendapatan yang masuk dan laba perusahaan mengalami penurunan;
- 5) Kerugian finansial suatu perusahaan disebabkan oleh tidak *balance* antara produksi dan pendapatan yang digunakan untuk membayar gaji dan sumber daya lainnya.

Menurut Handoko (2015:201) stres dapat bersifat mengakomodasi atau fungsional, selain itu dapat menyebabkan ia bersifat negatif (*dysfunctional*) atau mengganggu kinerja karyawan. Secara sederhana sederhananya, stres memiliki peluang untuk memberikan mendorong atau mengganggu dalam menjalani pekerjaan, dalam hal tersebut tergantung pada tingkat stres yang dialami.



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir
(Sumber: Penulis, 2022)

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk menentukan bagaimana beban kerja dan stres kerja Karyawan PT Mabito Karya (*Axioo Class Program*).

2. Tujuan Khusus

Untuk menggali sejauh mana beban kerja dan stres kerja Karyawan PT Mabito Karya (*Axioo Class Program*).

F. Sistematika Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari 4 bab penelitian yaitu:

Bab I yang merupakan bab pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, kerangka konseptual, tujuan penelitian, dan prosedur penulisan.

Metode dan topik penelitian dibahas pada Bab II. Dalam bab ini, jenis penelitian, metodologi, populasi, sampel, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, berbagai jenis data, dan analisis data semuanya dibahas. Bab ini juga memuat uraian tentang topik dan tujuan penelitian.

Pada Bab III yang diberi judul “Temuan dan Pembahasan”, penulis membahas tentang kesimpulan yang diambil dari penelitian yang dilakukannya dengan menggunakan pengumpulan dan pengolahan data.

Penulis menarik kesimpulan dari temuan penelitian pada Bab IV yang dijadikan sebagai kesimpulan

Daftar Pustaka dan Lampiran.

