

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam meraih tujuan utama organisasi, kebahagiaan pekerja perlu dipertimbangkan untuk menjadi prioritas organisasi di seluruh dunia. Pekerja yang tidak bahagia akan berpengaruh terhadap rendahnya produktifitas, penurunan kinerja, meningkatnya risiko kecelakaan, meningkatnya *absenteeism* dan izin sakit, *fatigue*, *burnout*, timbulnya berbagai masalah kesehatan, dan adanya peningkatan biaya perawatan kesehatan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kesuksesan dan performa organisasi (Kun & Gadanez, 2022; Rahmi, 2018). Kebahagiaan di tempat kerja menjelaskan perasaan semangat dan antusias pekerja mengenai pekerjaannya, menemukan arti dan tujuan bekerja, memiliki hubungan antar individu yang baik di tempat kerja, dan berkomitmen kuat terhadap pekerjaannya (Kun & Gadanez, 2022).

Kebahagiaan bergantung pada beberapa faktor yang pengaruhnya berbeda di tiap individu. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa usia dan jenis kelamin (Mérida-López dkk., 2019), serta status pekerja (Marlina dkk., 2020) berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Sumber lain dalam Garcia-del Junco dkk. (2019) disebutkan terdapat beberapa faktor lingkungan yang berperan, yaitu kesempatan untuk mengatur, penggunaan kemampuan, kemampuan interpersonal, keamanan fisik, ketersediaan uang, status sosial, dan tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan dapat diartikan sebagai jumlah tugas yang wajib dituntaskan pekerja dalam tenggat waktu yang telah disetujui, atau juga disebut menjadi beban kerja (Yuridha, 2022). Beban kerja sendiri dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik menggambarkan segala bentuk aktivitas kerja yang memerlukan otot, sementara beban kerja mental merupakan aktivitas kerja yang mengutamakan fungsi kognitif manusia (Widiasih & Nuha, 2018).

Pentingnya beban kerja mental menjadi meningkat sejak adanya teknologi komputerisasi yang mengharuskan kemampuan mental manusia dalam melakukan berbagai pekerjaan. Hal ini disebabkan beban kerja mental yang terlalu tinggi (*overload*) atau terlalu rendah (*underload*) akan berpengaruh terhadap berbagai gangguan kesehatan mental, seperti *boredom*, rasa monoton, *fatigue*, *stress*, *burnout*, kepuasan bekerja, yang kemudian berhubungan dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Keadaan ini menuntut adanya perhatian dalam mendesain pekerjaan, agar tercipta kesesuaian antara beban kerja yang ditimbulkan dengan kemampuan pekerja (Hacker, 2019; Yuridha, 2022).

Secara global, penyakit mental diperkirakan menyumbang 32,4% tahun hidup dengan kecacatan, hingga pada Mei 2019, *World Health Organization* (WHO) pertama kalinya mengklasifikasikan *burnout* sebagai “fenomena pekerjaan” dalam revisi kesebelas Klasifikasi Penyakit Internasional (Gray dkk., 2019). Sebuah survey tahun 2014 di Amerika Serikat, menunjukkan sebesar 5% atau 15.729 dari 320.000 pekerja merasa tidak bahagia terhadap pekerjaannya. Salah satu penyebab rasa tidak bahagia tersebut adalah adanya pekerjaan yang berlebih sehingga berdampak pada rasa frustrasi pekerja (Zenger & Folkman, 2014). Survey lainnya pada tahun 2012 di Amerika Serikat oleh *The State University of New Jersey* pada pekerja rentang usia 21 – 32 tahun, menunjukkan bahwa sebesar 69% pekerja tidak bahagia terhadap pekerjaannya (Zukin & Szeltner, 2012).

Di India, menurut artikel majalah New Delhi (2022) menyebutkan sebesar 59% pekerja India tidak mengalami kebahagiaan di tempat kerjanya. Angka lainnya ditemukan di China, dimana sebuah studi menemukan di antara karyawan rentang usia 16 – 65 tahun, hanya 46% karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya (Zhang dkk., 2019). Indonesia sendiri, pada tahun 2016 sebuah survey dilakukan oleh Jobstreet.com selama dua bulan kepada 27.000 karyawan kelompok usia 22 – 26 tahun dan telah bekerja selama 1 – 4 tahun menemukan hasil sebanyak 33,4% pekerja tidak bahagia di tempat kerja. Perasaan tidak bahagia tersebut muncul akibat jenjang karir yang terbatas, upah yang kurang, dan manajemen organisasi yang kaku (Khoiri, 2016).

Belum ada penelitian terdahulu yang membahas beban kerja mental karyawan berpengaruh pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja, khususnya di bidang jasa

periklanan. Berikut penelitian terkait topik serupa dari sektor pendidikan, yaitu penelitian yang diterapkan kepada Dosen di Universitas Jember menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja mental terhadap tingkat kebahagiaan Dosen, dengan nilai $p\text{-value} < 0.05$ (Mahani dkk., 2020). Terdapat penelitian yang dilakukan secara kualitatif oleh Kun & Gadanez (2022) pada guru di Hungaria, yang menemukan hubungan kebahagiaan di tempat kerja dengan psikologis guru. Selain itu, penelitian lainnya dari sektor kesehatan dengan model *literature review* oleh Gray et al., (2019) menerangkan adanya pengaruh beban kerja mental yang diterima tenaga kesehatan dengan kebahagiaan pekerja, sehingga penting adanya perhatian terhadap kesehatan mental dan kebahagiaan tenaga kesehatan di tempat kerja.

PT Mitra Inovasi Gemilang dikenal sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor penyediaan jasa periklanan. Berdasarkan studi pendahuluan, dalam menjalankan operasionalnya karyawan dihadapkan dengan ritme kerja yang cepat dan dituntut untuk selalu sigap dan siap dalam melayani pesanan iklan dari *klien*. Selain itu, data perusahaan menunjukkan angka ketidakhadiran karyawan dalam periode satu bulan sebesar 3%. Meskipun angka tersebut tidak mengkhawatirkan dan belum adanya laporan kejadian *fatigue* atau *burnout*, namun apabila dibiarkan angka tersebut dapat mengalami peningkatan dan mengindikasikan adanya ketidakbahagiaan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap penurunan produktivitas, serta kesuksesan dan performa perusahaan.

Dalam melakukan penelitian yang melibatkan individu dengan hasil kerja (*work outcomes*), perlu dilakukan kontrol pada variabel sosiodemografi, seperti usia, jenis kelamin, dan status pekerja (Mérída-López dkk., 2019). Pada penelitian ini, variabel beban kerja mental menjadi variabel independen yang utama. Sementara variabel usia, jenis kelamin, dan status pekerja menjadi variabel kovariat yang perlu dikontrol. Namun karena keterbatasan penelitian, variabel kovariat tidak dapat dikontrol dengan analisis yang mendalam. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian guna mengetahui adanya hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang tahun 2022.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, dapat diketahui jika beban kerja mental menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja dan hasil studi pendahuluan menunjukkan karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang tidak luput dari risiko kejadian beban kerja mental, sebab tuntutan pekerjaan dengan ritme yang cepat, menuntut kesiapan dan kesigapan karyawan untuk memenuhi tanggungjawabnya. Meskipun data perusahaan menunjukkan hanya 3% angka ketidakhadiran karyawan dalam periode satu bulan, namun apabila tidak ditindaklanjuti dapat terus mengalami peningkatan dan berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan tanpa diketahui penyebabnya, yang pada akhirnya akan memengaruhi produktivitas karyawan dan penurunan kesuksesan dan performa perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna melihat hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang tahun 2022.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Guna mengetahui hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang tahun 2022.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja mental dan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang.
- b. Mengetahui hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang.
- c. Mengetahui distribusi frekuensi variabel covariat (usia, jenis kelamin, dan status pekerja) dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang.
- d. Mengetahui hubungan variabel covariat (usia, jenis kelamin, dan status pekerja) dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber bacaan bagi peneliti lain, masyarakat luas, dan seluruh perusahaan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) khususnya kebahagiaan di tempat kerja yang disebabkan beban kerja mental pekerja.

I.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mengasah kemampuan dalam mengukur dan mengetahui gambaran beban kerja mental dan kebahagiaan di tempat kerja yang dialami karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang.

b. Bagi Karyawan

Karyawan dapat mengetahui tingkat beban kerja mental yang dialaminya dan diharapkan responden dapat menerapkan manajemen stres agar selalu merasa bahagia terhadap pekerjaannya yang tercermin dari emosi yang positif.

c. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan evaluasi perusahaan agar lebih memerhatikan beban kerja dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, serta menjadi sarana *top management* dalam mengambil kebijakan.

d. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

Menjadi referensi tambahan bagi Mahasiswa Kesehatan Masyarakat lainnya terkait pengaruh beban kerja terhadap dengan kebahagiaan di tempat kerja.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini guna melihat hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang. Alasan penelitian ini dilaksanakan sebab karyawan yang tidak bahagia akan berpengaruh terhadap rendahnya produktifitas, penurunan kinerja, meningkatnya risiko kecelakaan, meningkatnya *absenteeism* dan izin sakit, *fatigue*,

burnout, timbulnya berbagai masalah kesehatan, dan adanya peningkatan biaya perawatan kesehatan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kesuksesan dan performa organisasi. Adapun sasaran penelitian ini adalah karyawan di PT Mitra Inovasi Gemilang, dan *non-random sampling*, yaitu *total sampling* menjadi metode pengambilan sampel yang digunakan. Penelitian ini berupa kuantitatif analitik dan menggunakan desain studi *cross-sectional*, serta dilaksanakan dari bulan Oktober hingga Desember 2022. Data yang digunakan berupa data primer yang hasilnya diperoleh dari pengukuran langsung menggunakan instrumen pengumpulan data NASA-TLX untuk variabel independen (beban kerja mental) dan Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja yang dibuat dan telah diuji keabsahannya oleh Azizah (2018). Teknik analisis data *chi-square* digunakan untuk menguji variabel independen dan dependen berbentuk kategorik, sehingga dapat diketahui hubungan antara beban kerja mental, usia, jenis kelamin, dan status pekerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja.