

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perusahaan harus beroperasi lebih efektif dan efisien untuk bersaing di dunia modern. Karena tingkat persaingan yang meningkat, bisnis harus dapat meningkatkan tingkat daya saing mereka untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan produktivitas tenaga kerja mereka. Banyak pekerja percaya bahwa mereka bekerja tanpa henti untuk memenuhi tujuan perusahaan, yang menyebabkan kelelahan, stres di tempat kerja, dan bahkan kinerja di bawah standar dengan berfokus pada stres yang dialami karyawan di tempat kerja, sebuah perusahaan atau organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap individu rentan terhadap stres karena merupakan aspek kehidupan sehari-hari yang tak terhindarkan. Ketika manusia kurang mampu menyeimbangkan tujuan dan kenyataan, stres lebih mungkin terjadi. Ini diperburuk oleh tempat kerja.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan yang lebih baik. Karyawan yang berkinerja baik biasanya mampu mencapai target kerja dengan efisien dan efektif. Mereka bekerja dengan fokus, disiplin, dan komitmen untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dalam waktu yang ditentukan (Desi Indrawati, 2013).

Dalam dunia bisnis yang dinamis, menjaga kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas, tetapi juga membawa dampak positif pada kepuasan pelanggan, inovasi, dan pertumbuhan jangka panjang. Dengan memberikan perhatian terhadap pengembangan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mencapai keunggulan kompetitif. Sebaliknya, kinerja yang menurun bisa menjadi pengaruh negatif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi masalah serius bagi suatu organisasi. Ketika karyawan tidak mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan,

hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dikarenakan stres dan beban kerja yang berlebihan.

Karyawan menderita tekanan kerja ketika mereka diberi lebih banyak pekerjaan untuk diselesaikan yang menyebabkan pekerjaan lain menumpuk. Hal ini mengakibatkan stres kerja, yang akibatnya berdampak pada output dan kinerja pekerja (Arfani & Luturlean, 2018). Menurut Gibson (Ruth Novia, Syamsuriansyah, 2021) Kinerja karyawan mengukur seberapa baik aktivitas diselesaikan dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan. Jika tujuan yang dimaksud dapat tercapai, maka kinerja dianggap baik dan berhasil. Keadaan emosional karyawan menurun di bawah tekanan, yang berdampak pada pemikiran, penilaian, dan kinerja mereka. Menurut Robbins (Massie & Areros, 2018), Karyawan yang mengalami stres kerja mengalami ketegangan, ketidakseimbangan tubuh, dan masalah mental berakibat mengubah emosi dan cara berpikir mereka.

Dampak negatif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja dan kesehatan mental mereka disebabkan meningkatnya stres kerja. Sesuai dengan laporan yang dilakukan Gallup bertajuk State of the Global Workplace sekitar 57% karyawan di Amerika Serikat dan Kanada melaporkan merasa stres di tempat kerja setiap hari akibat kesulitan keuangan yang disebabkan oleh upah yang tidak adil, tuntutan pekerjaan, atau tekanan sosial yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman, pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Karyawan di Amerika Serikat dan Kanada menjadi semakin stres di tempat kerja. Sehingga berdampak pada kehidupan keluarga, pola asuh, dan bahkan menimbulkan ancaman besar bagi kesehatan karyawan (Gracia, 2021).

Menurut Robbins dan Judge (Daenuri & Pitri, 2020) yang menjelaskan ketika kemungkinan, persyaratan, atau sumber daya relevan dengan apa yang diinginkan seseorang tetapi hasilnya tidak jelas dan signifikan, orang akan mengalami stres kerja. Ada tiga kelompok elemen yang mungkin berkontribusi terhadap stres kerja, antara lain lingkungan, organisasi, dan masalah pribadi (individu). Dampak yang ditimbulkan pada stres kerja ini bisa membuat karyawan menjadi depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran dan menurunnya kinerja karyawan terhadap instansi (Gustafianto, 2018). Menurut Gobin terdapat tiga faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisai (Ruth Novia, Syamsuriansyah, 2021).

Melalui statistik dari WHO, 450 juta orang di seluruh dunia menderita penyakit mental dan perilaku ketika adanya pandemi COVID-19. Menurut WHO, kesehatan masyarakat akan sangat terancam oleh stres kerja pada tahun 2022. Menurut International Labor Organization (ILO), stres di tempat kerja merugikan bisnis lebih dari \$200 juta per tahun. Pengeluaran ini diakibatkan oleh pembayaran gaji saat sakit, rawat inap dan rawat jalan, serta penurunan kinerja karyawan. Menurut Greenberg JS dalam (Efriana, nani yuniar, 2021).

Pekerja di Amerika mengatakan bahwa pekerja saat ini lebih stres di tempat kerja daripada beberapa tahun yang lalu, menurut Princeton Survey Research Associates. Stres di tempat kerja yang terkait dengan beban kerja dan ekspektasi memengaruhi 440.000 orang di Inggris Raya, dengan 1.380 insiden per 100.000 karyawan., menurut hasil penelitian Labour Force Survey pada tahun 2021 (Fajrini et al., 2022).

Keadaan kinerja karyawan di Indonesia juga mengalami penurunan saat pandemi COVID-19. Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap kualitas pekerjaan di Indonesia. Dilihat dari kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78% pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23% pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari 2020, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79% pada Februari 2020 menjadi 44,54% pada Februari 2021 (Badan Pusat Statistik, 2021). Salah satu pendekatannya dilihat dari sisi penggunaan waktu bekerja dengan kondisi jam kerja yang tidak berlebih. Selain itu, kualitas pekerjaan dapat dilihat dari status pekerjaan formal atau informal. Karyawan informal cenderung memiliki upah yang relative kecil, keterampilan rendah, dan tidak memiliki jaminan sosial.

Fenomena stres kerja pada karyawan juga terjadi di Indonesia. Menurut hasil kajian Regus tahun 2021, Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dibanding tahun sebelumnya yang berada di 64%, sehingga peningkatan stres kerja di Indonesia menjadi 73% (Situmeang et al., 2022). Keadaan stres kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan, juga terlihat dari indeks kebahagiaan Badan Pusat Statistik, Provinsi Maluku Utara dinobatkan sebagai

provinsi paling bahagia di Indonesia, mengungguli Provinsi Banten dengan selisih hanya 68,08% (Suchaini et al., 2021). Meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan fisik pegawai merupakan salah satu tujuan pelayanan kesehatan kerja, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1979 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja. (Tenaga & Dan, 1981)

PT. Rafika Trans Indonesia sebagai perusahaan start up dalam bidang jasa transporter limbah B3 & non B3 yang berada di Kota Cilegon Banten. Sebagai peusahaan start up PT Rafika Trans Indonesia memiliki banyak tanggung jawab untuk mengejar target yang diberikan kepada para karyawannya, salah satu target perusahaan yaitu mengejar eksistensi perusahaan terhadulu dalam bidang jasa transporde limbah B3 & non B3. Dengan banyaknya tuntutan kerja dan waktu kerja membuat karyawan mengalami masalah kesehatan mental. Mengingat bahwa stres merupakan salah satu faktor penyebab penyakit akibat kerja, jelas bahwa kesehatan mental atau psikologis karyawan perlu dipantau secara ketat. Sistem kekebalan tubuh seseorang akan mengubah fungsinya sebagai akibat dari stres. Stres akan melemahkan pertahanan tubuh terhadap serangan penyakit. (Reppi et al., 2020)

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nicia 2019 dalam (Fajrini et al., 2022) menunjukkan bahwa stres kerja meningkat apabila tingkat kelelahan yang dialami tinggi. Salim 2019 menemukan bahwa stres kerja dan kelelahan berbanding lurus, dengan lebih banyak stres kerja diikuti oleh tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Kinerja karyawan akan menurun jika stres kerja tidak didukung oleh organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang positif. Pentingnya lingkungan kerja dalam situasi ini menjadikannya isu utama (Widayanti, 2021). Penulis mengkaji apakah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu yang berhubungan dengan kinerja karyawan berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Faktor Stres Pada Kinerja Karyawan di PT RAFIKA TRANS INDONESIA Tahun 2023.”

I.2 Rumusan Masalah

Peneliti menyadari bahwa salah satu variabel yang menonjol secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja pada karyawan.

Ratu Wavia Nadiarta, 2023

HUBUNGAN FAKTOR STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RAFIKA TRANS INDONESIA KOTA CILEGON TAHUN 2023

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Kesehatan Masyarakat Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Berdasarkan paparan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, PT Rafika Trans Indonesia sebagai perusahaan *start up* dalam bidang jasa transportir limbah B3 & non B3, memiliki banyak tanggung jawab untuk mengejar target yang diberikan kepada para karyawannya. Hal tersebut membuat para karyawan merasakan tekanan kerja dan beban kerja yang meningkat untuk mencapai target perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan lain yang menimbulkan kondisi stres kerja pada karyawan. Stres kerja berpotensi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Rafika Trans Indonesia. Oleh karena itu, penulis ingin merumuskan masalah untuk bisa mengetahui bagaimana hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rafika Trans Indonesia Kota Cilegon.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengkaji hubungan antara penyebab stress akibat kerja dengan kinerja pekerja tahun 2023 pada karyawan PT Rafika Trans Indonesia.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan PTRafika Trans Indonesia
- b. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, usia, jenis kelamin, waktu kerja, motivasi kerja, pendapatan karyawan, dengan kinerja karyawan karyawan PT Rafika Trans Indonesia

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain menambah pengetahuan tentang faktor penyebab stres kerja, serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rafika Trans Indonesia. Menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan sumber bacaan bagi peneliti lain, masyarakat luas, dan seluruh perusahaan dalam bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Juga memberikan informasi mengenai stres kerja pada karyawan PT Rafika Trans Indonesia.

I.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan bisa mengetahui tingkat stress kerja yang dialaminya dan diharapkan kedepannya bisa mendapatkan kesejahteraan yang selayaknya.

b. Bagi PT Rafika Trans Indonesia

Penelitian ini diharapkan untuk menjadi suatu evaluasi perusahaan agar kedepannya perusahaan lebih memerhatikan kesehatan mental karyawan di tempat kerja.

c. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan kesadaran tentang dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan penelitian sebagai sumber untuk menambah pengetahuan dan keahlian penelitian.

d. Bagi UPN “Veteran” Jakarta

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa Kesehatan Masyarakat, dan dapat mengadaptasi temuan penelitian untuk diterapkan dalam lingkungan kampus.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas tentang hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang mempengaruhi kesehatan mental atau stress kerja pada karyawan PT Rafika Trans Indonesia Kota Cilegon yang akan dilaksanakan pada bulan April sampai Juli 2023. Penelitian ini akan menggunakan desain studi *cross-sectional* dan data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah disediakan. Sampel non-acak atau total sampling digunakan dalam penelitian ini, dan seluruh karyawan PT Rafika Trans Indonesia akan dijadikan sebagai responden. Instrument yang di gunakan ialah kuisisioner yang akan di bagikan pada responden. Analisis data menggunakan *Chi-Square* untuk menguji data yang berbentuk kategorik, sehingga dapat mengetahui hubungan antara faktor stres terhadap kinerja karyawan.