

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Produktivitas intansi/perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan. Sumber daya yang dimaksud yaitu pekerja yang mempunyai pengetahuan dan integritas. Selain standar tersebut, perusahaan juga harus memperhatikan komponen-komponen yang dapat meningkatkan kenyamanan dan keselamatan pekerja, salah satunya kesehatan kerja.

Kesehatan kerja, pada pengertiannya merupakan suatu keadaan seorang pekerja yang terlepas dari gangguan fisik maupun mental akibat pengaruh interaksi antara pekerjaan dan lingkungannya.¹ WHO/ILO memberikan pengertian bahwa kesehatan kerja dimaksudkan untuk pengembangan dan penguatan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial dalam derajat paling tinggi bagi pekerja, pencegahan gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan serta pertahanan terhadap risiko yang datang dari faktor yang menurunkan derajat kesehatan.²

Adanya kesenjangan kesehatan kerja akan menimbulkan berbagai respon fisiologis, psikologis, maupun perilaku, salah satunya stres kerja. Faktor stres kerja sangat beragam yaitu oleh beban kerja, lingkungan kerja, durasi kerja, dan masa kerja. Selain itu dapat juga dipengaruhi oleh faktor perseorangan seperti usia, status kesehatan, status gizi, pola makan, jenis kelamin dan kondisi psikologi.³ Stres kerja pada dasarnya dapat menimbulkan resiko yaitu stimulasi bekerja akan menurun, diikuti dengan kualitas kerja menurun, terjadi banyak kesalahan melakukan pekerjaan, dan menurunnya produktivitas kerja.⁴

Stres adalah aspek umum pengalaman kerja, yang paling umum diekspresikan dalam bentuk ketidakpuasan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga bermanifestasi pada keadaan emosional yang cenderung kuat seperti kemarahan, frustrasi, konflik, dan kegusaran.⁵ Kondisi lebih pasif

terkait dengan respon juga umum terjadi, seperti kebosanan (*tedium*), kelelahan mental dan fisik (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), putus asa, sedikit antusias, dan kondisi hati yang tertekan.⁵

Pemimpin perusahaan barangkali tidak memperhatikan ketika karyawan menghadapi stres dengan tingkat stres yang ringan menuju sedang. Hal ini karena tingkat stres ringan menuju sedang dapat bersifat fungsional dan mengarah pada kecakapan karyawan yang lebih tinggi. Namun jika stres berada pada level yang tinggi, juga tingkat stres yang rendah berlangsung dalam jangka waktu lama seringkali menjadi masalah dan menurunkan kinerja karyawan, maka dari itu tentu diperlukan tindakan dari manajemen.^{5,6}

Timbulnya stres kerja dapat berasal dan merupakan dampak dari durasi dan beban kerja karyawan sehingga tentu perlu ditinjau lebih lanjut. Durasi dan beban kerja berlebihan berpotensi akan munculnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang baru maupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres yang signifikan pada seorang karyawan.⁷ Tenaga kerja yang semakin kompeten dan profesional dalam tugasnya adalah contoh pengaruh positif dalam hal kerja. Sedangkan jika efeknya membuat tenaga kerja menjadi semakin merasa bosan adalah contoh pengaruh negatif dalam hal lama kerja.⁸ Munculnya stres kerja bisa dihilangkan dengan upaya-upaya seperti memperhatikan waktu kerja dan beban kerja, analisa kesesuaian kesanggupan karyawan dalam bekerja. Apabila stres kerja terjadi pada karyawan maka perlu dilakukan intervensi terkait masalah tersebut, pihak manajemen perusahaan juga dapat melakukan pelatihan tentang manajemen stres yang akan berguna bagi peningkatan mutu pelayanan.⁹

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang hubungan durasi dan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjabaran pada latar belakang di atas, adapun rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah bagaimana hubungan durasi dan beban kerja dengan kejadian stress kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai pada periode 2022?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan durasi dan beban kerja terhadap kejadian stress kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui karakteristik hubungan durasi dan beban kerja terhadap kejadian stress kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022.
2. Mengetahui distribusi frekuensi durasi dan beban kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022.
3. Mengetahui hubungan antara durasi dan beban kerja terhadap kejadian stress kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai hubungan durasi dan beban kerja dengan kejadian stress kerja
2. Sarana untuk mendapatkan kemahiran dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat dengan mudah melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2. Bagi Perusahaan

1. Memberikan informasi hubungan antara durasi dan beban kerja dengan kejadian stress kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022.
2. Memberikan pertimbangan terkait pencegahan kejadian stress kerja pada karyawan Bank Papua cabang Waisai periode 2022

1.4.3. Bagi Institusi Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia

Menambah referensi pustaka bagi mahasiswa/i FK UKI dalam mempelajari tentang Kejadian stres kerja pada karyawan.

