

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akselerasi dan kompetisi dalam dunia industri modern memaksa korporasi untuk terus mengoptimalkan produktivitas serta efisiensi operasional demi menjaga keberlangsungan bisnis. Dinamika ini secara langsung mengeskalisasi tuntutan profesionalisme terhadap sumber daya manusia, terutama pada sektor manufaktur dan konstruksi. Karyawan kini dihadapkan pada peningkatan target output, tenggat waktu yang ketat, serta multiplisitas tanggung jawab yang secara signifikan mengubah atmosfer lingkungan kerja. Fenomena ini sejalan dengan pandangan (Sulastris 2020) yang menyatakan bahwa intensifikasi persaingan bisnis memaksa organisasi memacu produktivitas, yang pada realitasnya berimplikasi pada lonjakan beban kerja linear bagi karyawan. Apabila eskalasi beban ini tidak dimitigasi melalui tata kelola yang responsif, risiko timbulnya stres kerja akan meningkat, yang pada gilirannya mendegradasi performa individu serta menghambat pencapaian strategis organisasi.

Salah satu determinan utama yang kerap diidentifikasi sebagai pemicu distres di lingkungan kerja adalah volume beban kerja. (Munte et al., 2021) mendefinisikan beban kerja sebagai akumulasi tugas atau tanggung jawab baik secara fisik maupun kognitif yang wajib diselesaikan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Ketika tuntutan tugas melampaui ambang batas kapasitas dan kapabilitas individu, hambatan dalam pelaksanaan kerja tidak dapat

dihindarkan. Kondisi ketidakseimbangan ini selaras dengan kerangka teoretis *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh (Bakker & Demerouti, 2007). Teori ini mempostulatkan bahwa stres kerja menggejala saat dimensi *job demands* (seperti tekanan kerja, keterbatasan waktu, atau friksi interpersonal) tidak diimbangi oleh *job resources* yang memadai. Premis ini diperkuat oleh (Tummers & Bakker, 2020) yang menegaskan bahwa diskrepansi antara tuntutan profesional dan resursi personal merupakan katalisator utama meningkatnya tensi psikologis di tempat kerja yang berpotensi memicu stres.

Di samping pemenuhan aspek resursi tugas, dimensi dukungan sosial memegang peranan krusial dalam memitigasi tekanan psikologis karyawan. (Fahmi, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan sosial mencakup modalitas dukungan yang diartikulasikan oleh rekan sejawat maupun atasan, baik berupa atensi, rekognisi, asistensi teknis, hingga bimbingan strategis. Interaksi sosial yang konstruktif di ruang lingkup kerja terbukti mampu mengoptimalkan efektivitas karyawan dalam mengelola kompleksitas tugas. Melalui iklim kerja yang suportif ini, adaptabilitas dan kompetensi profesional karyawan dapat terstimulasi, sehingga probabilitas terjadinya distress kerja dapat ditekan secara signifikan.

Berdasarkan perspektif teori JD-R, friksi dan disfungsi kerja cenderung terakselerasi ketika tuntutan tugas tidak selaras dengan instrumen pendukung yang tersedia. Ketimpangan ini memicu kerentanan karyawan terhadap distorsi pola kerja, penurunan efisiensi teknik kerja, serta kerentanan terhadap stres

selama proses pemenuhan tugas. Hubungan kausalitas ini telah divalidasi oleh serangkaian studi empiris terdahulu. Penelitian (Pemayun & Riana 2025) mengungkapkan bahwa karakteristik dan jenis pekerjaan tertentu memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap eskalasi stres kerja. Hasil senada ditemukan oleh (Pratama et.al. 2024), yang menyoroti adanya dampak signifikansi stres kerja yang cukup tinggi pada klaster tenaga kerja dari Generasi Z dan Milenial.

Di sisi lain, studi yang diinisiasi oleh (Tumaruddin 2023) serta (Sari 2023) mengonfirmasi bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat stres kerja; artinya, semakin masif dukungan sosial yang diinternalisasi, maka semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan. Kendati demikian, anomali hasil ditemukan dalam penelitian (Prasetya 2025) yang berargumen bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh kausal langsung terhadap stres kerja, melainkan berfungsi sebagai variabel moderasi (*buffering effect*) yang mereduksi dampak destruktif dari tuntutan kerja terhadap stres kerja.

(Robbins & Judge, 2021) mengonseptualisasikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau kendala yang berkaitan dengan apa yang mereka inginkan, namun hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan krusial. Jika tidak dikelola melalui manajemen stres yang komprehensif, kondisi ini berimplikasi buruk pada kesehatan fisik, stabilitas emosional, dan kinerja profesional karyawan. Dampak sistemik yang ditimbulkan mencakup penurunan efisiensi kerja, peningkatan angka absensi,

hingga tingginya intensitas pergantian karyawan (*turnover intention* dan *turnover aktual*). Realitas ini didukung oleh temuan (Mustika et al., 2025) yang menegaskan bahwa kegagalan mitigasi stres kerja memberikan kerugian simultan, baik bagi kesejahteraan individu maupun produktivitas organisasi secara makro.

Meskipun diskursus mengenai dampak stres kerja dan urgensi dukungan sosial telah banyak diteliti, konklusi yang dihasilkan para peneliti terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi (*research gap*), khususnya pada fungsi praktis dukungan sosial. Sebagian literatur menempatkan lingkungan sosial sebagai prediktor langsung yang signifikan terhadap fluktuasi stres kerja karyawan. Sementara itu, sebagian studi lain memosisikannya sekadar sebagai variabel antara atau moderasi yang mengintervensi hubungan tuntutan kerja terhadap stres. Ketidakselarasan hasil ini mengindikasikan bahwa dinamika hubungan antara aspek sosial dan stres kerja bersifat kontekstual dan rentan dipengaruhi oleh karakteristik unik dari institusi atau industri terkait. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang lebih komprehensif sangat mendesak untuk dilakukan dengan mengeksplorasi objek dan latar industri yang variatif. Salah satu sektor yang krusial untuk diteliti adalah industri konveksi dengan intensitas kerja tinggi, seperti perusahaan manufaktur pakaian seragam dan perlengkapan militer.

CV. Putra Karisma Kencana merupakan salah satu perusahaan konveksi yang bergerak dalam pemenuhan kebutuhan seragam dan perlengkapan Tentara Nasional Indonesia (TNI). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang

pengadaan pemerintahan, perusahaan ini menerapkan standar kerja yang tergolong ketat, menuntut selektivitas tinggi, ketepatan waktu, serta kualitas produk yang sesuai spesifikasi, sehingga karyawan kerap dihadapkan pada target produksi yang tinggi dan pelaksanaan kerja lembur.

Kondisi tersebut diperkuat oleh tingginya tingkat *turnover* karyawan, di mana tercatat delapan dari 38 karyawan mengundurkan diri dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Tingginya angka *turnover* ini mengindikasikan adanya kemungkinan permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, khususnya terkait tekanan kerja yang tinggi serta kurang optimalnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

Tabel 1. 1 Hasil Uji Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Beban Kerja	20	11	37	26,90	5,785
Dukungan Sosial	20	22	52	40,90	8,226
Stres Kerja	20	13	39	27,30	7,109
Valid N (listwise)	20				

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Indikasi empiris mengenai fenomena tersebut didukung oleh hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap 20 responden di lapangan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap data prasurvei, variabel beban kerja menunjukkan nilai rerata (*mean*) sebesar 26,90 dengan standar deviasi 5,785. Sementara itu, variabel stres kerja mencerminkan nilai rata rata sebesar 27,30 dengan standar deviasi 7,109. Tingginya angka rerata pada kedua variabel tersebut menjadi indikator kuat bahwa karyawan di lingkungan tersebut dihadapkan pada paparan beban tugas serta tekanan psikologis yang sangat masif. Di sisi lain, meskipun variabel dukungan sosial mencatatkan nilai rerata

yang tergolong tinggi, yaitu sebesar 40,90 dengan standar deviasi 8,226, instrumen sosial ini tampaknya belum mampu memitigasi atau mereduksi stres kerja karyawan secara optimal. Kegagalan fungsi intervensi dari dukungan sosial ini tecermin dari tingginya angka intensitas pergantian karyawan (*turnover*) pada perusahaan tersebut.

Dengan demikian, hasil pengamatan empiris awal ini memperkuat dugaan teoretis bahwa terdapat disfungsi dalam pengelolaan beban kerja dan eskalasi stres kerja, yang mana belum dapat diintervensi secara efektif oleh dukungan sosial yang ada di lingkungan internal CV Putra Karisma Kencana. Apabila dinamika problematik ini dibiarkan tanpa adanya tindakan mitigasi yang komprehensif, maka berpotensi besar mendestabilisasi retensi tenaga kerja serta menghambat kontinuitas efisiensi proses produksi perusahaan. Berdasarkan latar belakang fenomena dan urgensi permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan di CV. Putra Karisma Kencana.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Tingginya target produksi dan tuntutan kerja lembur diduga menyebabkan beban kerja karyawan CV. Putra Karisma Kencana berada pada tingkat yang cukup tinggi.

2. Standar kerja yang ketat, meliputi selektivitas tinggi, ketepatan waktu, serta kesesuaian spesifikasi produk, diduga menjadi salah satu pemicu tingginya tingkat stres kerja karyawan.
3. Tingginya tingkat turnover karyawan, yaitu delapan dari 38 karyawan yang mengundurkan diri dalam satu tahun terakhir, mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang belum tertangani dengan baik.
4. Dukungan sosial yang ada di lingkungan kerja diduga belum berperan secara optimal dalam meredam dampak beban kerja terhadap stres kerja karyawan.
5. Belum diketahui secara empiris seberapa besar pengaruh beban kerja dan dukungan sosial, baik secara parsial maupun simultan, terhadap stres kerja karyawan pada CV. Putra Karisma Kencana.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beban Kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.
2. Dukungan sosial pada CV. Putra Karisma Kencana.
3. Stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja pada CV. Putra Karisma Kencana?

2. Bagaimana gambaran dukungan sosial pada CV. Putra Karisma Kencana?
3. Bagaimana gambaran stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana?
5. Seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana?
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini Adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran beban kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat dukungan sosial pada CV. Putra Karisma Kencana.
3. Untuk mengetahui bagaiman gambaran stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap stress kerja pada CV. Putra Karisma Kencana.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga, baik dari perspektif teoretis maupun praktis, kepada berbagai pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Karya ilmiah ini dapat berfungsi sebagai acuan dan materi bacaan bagi studi di masa depan yang bertujuan untuk menyelidiki factor-faktor dari stres kerja pada karyawan dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan

2. Manfaat Praktis

Temuan studi ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang relevan atau pihak yang membutuhkan pemahaman mendalam mengenai pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap para karyawan.