

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi, revolusi industri, serta percepatan globalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap karakteristik angkatan kerja. Perubahan tersebut mencakup komposisi usia tenaga kerja, tingkat pendidikan, hingga pola dan bentuk hubungan kerja. Dalam kondisi ini, perusahaan dituntut untuk beroperasi secara cepat, tepat, dan efisien, sekaligus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, tuntutan klien, serta dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Namun, tuntutan tersebut tidak jarang menimbulkan konsekuensi psikologis bagi karyawan, salah satunya berupa peningkatan tingkat stres kerja (Jundillah et al., 2024).

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki karyawan. Kondisi kerja yang ditandai dengan jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan, serta keterbatasan waktu istirahat berpotensi menurunkan kesejahteraan mental dan psikologis karyawan (Jundillah et al., 2024). Padahal, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, terciptanya hubungan kerja yang berkesinambungan dan harmonis antara manajemen dan karyawan menjadi prasyarat penting bagi keberlangsungan organisasi. Mengingat besarnya dampak stres kerja

terhadap individu maupun organisasi, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan stres kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Nurchayani & Rahma, 2023).

Secara global, permasalahan stres kerja menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat. Temuan *American Psychological Association (APA)* pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 60% pekerja di dunia mengalami tingkat stres sedang hingga tinggi di tempat kerja. Stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang berhubungan erat dengan berbagai dampak negatif, seperti gangguan tidur, penurunan motivasi kerja, melemahnya daya tahan fisik, serta meningkatnya risiko gangguan kesehatan mental, termasuk kecemasan dan depresi. Dampak lanjutan dari kondisi tersebut adalah menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya niat untuk keluar dari pekerjaan (Pasaribu et al. 2025). Fakta ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan isu krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia modern yang perlu dikaji secara mendalam, tidak hanya dari sisi dampaknya, tetapi juga dari faktor-faktor organisasional yang memicunya.

Fenomena stres kerja juga ditemukan pada PT Aldzama, sebuah perusahaan jasa pendukung industri yang bergerak di bidang furnace dan kiln. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan berbagai permasalahan perilaku kerja, seperti terjadinya budaya keterlambatan dalam melakukan absensi, bahkan banyak dari karyawan yang tidak melakukan absensi datang dan pulang kerja, terdapat kecenderungan pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa alasan yang jelas, kurangnya

kepatuhan terhadap prosedur, rendahnya kepedulian terhadap aturan kerja, serta lemahnya kerjasama tim menunjukkan bahwa budaya kerja di PT Aldzama belum berjalan optimal. Kondisi tersebut mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan sebagian karyawan dan mengindikasikan adanya permasalahan pada budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu, tekanan kerja di Aldzama tergolong tinggi. Kondisi tersebut tidak hanya dari tuntutan pekerjaan sehari-hari, tetapi juga dari data internal perusahaan yang menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan tingkat ketidakhadiran, pengambilan cuti mendadak, serta beberapa kasus pengunduran diri karyawan dalam periode tertentu. Fenomena tersebut diduga berkaitan dengan tingginya beban kerja, tekanan psikologis, serta ketidaknyamanan karyawan terhadap pola kepemimpinan dan budaya kerja yang berlaku. Hal ini tercermin dari tuntutan lembur yang berulang, beban tugas yang sering kali melampaui uraian jabatan, serta penambahan pekerjaan dengan tenggat waktu yang relatif sempit. Perubahan prosedur dan sistem kerja yang berlangsung cepat turut memperberat beban psikologis karyawan. Kondisi tersebut diperparah oleh gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, yang ditandai dengan pengambilan keputusan secara satu arah, instruksi yang kurang konsisten, serta terbatasnya ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan memperoleh dukungan dari atasan. Kombinasi kondisi tersebut memicu berbagai gejala stres kerja, seperti meningkatnya kesalahan kerja, menurunnya motivasi, kecenderungan

menghindari tugas, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, hingga munculnya keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Pada level individu, karyawan juga mulai merasakan kejenuhan dan kelelahan akibat rutinitas kerja yang monoton, namun diiringi dengan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Tugas baru kerap diberikan ketika pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan, dengan tenggat waktu yang saling berdekatan. Kondisi ini menimbulkan perasaan kewalahan dan kesulitan dalam mengatur prioritas kerja. Dengan demikian, stres kerja tidak lagi dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan individual, melainkan sebagai permasalahan organisasional yang berpotensi mengganggu kinerja karyawan, kualitas layanan, serta keberlanjutan perusahaan.

Meskipun stres kerja telah banyak diteliti, kajian empiris yang ada umumnya masih berfokus pada dampak stres kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, atau kesejahteraan karyawan, serta pada pengaruh faktor organisasional tertentu secara parsial. Sebagian penelitian menempatkan beban kerja sebagai variabel utama penyebab stres kerja, sementara budaya kerja, lebih sering dikaitkan dengan kinerja, dan gaya kepemimpinan dianalisis bersama variabel lain seperti lingkungan kerja tanpa mengintegrasikannya dengan budaya kerja. Selain itu, objek penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada instansi pemerintah, rumah sakit, perusahaan manufaktur, maupun perusahaan jasa tertentu. Penelitian-penelitian tersebut umumnya menggunakan objek yang relatif homogen dan belum menempatkan karakteristik tekanan kerja tinggi,

perubahan prosedur cepat, serta tuntutan keselamatan operasional sebagai konteks utama analisis. Penelitian yang secara spesifik mengkaji perusahaan jasa pendukung industri, khususnya yang bergerak di bidang furnace dan kiln seperti PT Aldzama, masih sangat terbatas.

Pada studi yang dilakukan Jundillah et al. (2024), menyoroti dampak beban kerja terhadap stres di tempat kerja tanpa mengaitkannya secara simultan dengan budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan. Adha et al. (2024) menemukan bahwa budaya kerja yang kurang kondusif dapat memicu tekanan psikologis pada karyawan, tetapi belum memasukkan beban kerja sebagai faktor penting yang turut memengaruhi tingkat stres kerja. Sementara itu, Rudiyanto et al. (2025) menelaah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan stres pada karyawan, namun penelitian tersebut belum mengombinasikan gaya kepemimpinan dengan variabel budaya kerja dan beban kerja dalam satu kerangka analisis.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian baik secara konseptual maupun kontekstual, yaitu belum adanya penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan dalam satu model terintegrasi pada perusahaan jasa pendukung industri. Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tidak terletak pada penambahan variabel baru, melainkan pada pemilihan objek penelitian, yaitu perusahaan jasa pendukung industri di bidang furnace dan kiln, yang

memiliki karakteristik tekanan kerja tinggi, risiko operasional besar, serta dinamika kerja yang berbeda dibandingkan sektor-sektor yang telah banyak diteliti. Penelitian ini menempati posisi unik karena berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji ketiga faktor organisasional secara bersamaan.

Secara teoretis, budaya kerja sebagai sistem nilai, norma, dan praktik organisasi berperan dalam membentuk perilaku, kedisiplinan, serta iklim psikologis karyawan (Adha et al., 2024). Beban kerja merepresentasikan tuntutan pekerjaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang harus dipenuhi karyawan dalam batas kemampuan dan waktu tertentu, di mana ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas individu berpotensi meningkatkan stres kerja (Maulina & Lukito, 2020; Ardani et al., 2024). Sementara itu, gaya kepemimpinan memengaruhi pengalaman psikologis karyawan melalui pola komunikasi, pemberian dukungan, dan penggunaan wewenang, di mana gaya kepemimpinan yang otoriter dan minim dukungan cenderung memperkuat persepsi tekanan kerja (Rudiyanto et al., 2025). Ketiga faktor tersebut bermuara pada stres kerja sebagai variabel dependen yang tercermin dalam reaksi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan (Salsabila, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan di PT Aldzama tidak terlepas dari pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan yang saling berinteraksi. Kondisi ini memiliki urgensi yang tinggi untuk diteliti karena stres kerja yang tidak dikelola secara memadai berpotensi menimbulkan dampak signifikan bagi

perusahaan. Dalam konteks perusahaan jasa pendukung industri yang menuntut ketepatan, keselamatan, dan keandalan tinggi, stres kerja karyawan tidak hanya berdampak pada aspek sumber daya manusia, tetapi juga berimplikasi langsung pada reputasi dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap stres kerja karyawan. Atas dasar inilah, penelitian ini disusun dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. ALDZAMA.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan meningkatnya tingkat stres kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA?

4. Apakah budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus penelitian dan memperoleh hasil yang lebih terarah, penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Variabel yang diteliti hanya mencakup tiga variabel independen, yaitu budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan, serta satu variabel dependen yaitu stres kerja karyawan.
2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di PT. ALDZAMA, tanpa melibatkan perusahaan lain atau pihak eksternal yang tidak berkaitan dengan operasional perusahaan tersebut.
3. Penelitian ini hanya menilai pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja.
4. Metode penelitian dibatasi pada pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. ALDZAMA.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas serta bukti empiris mengenai pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada PT. ALDZAMA

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya penelitian empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres tempat kerja dalam lingkungan organisasi. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan bagi siapapun yang membacanya, terutama yang berhubungan dengan budaya kerja, tingkat beban kerja, model kepemimpinan, dan tekanan yang dialami karyawan, diharapkan juga dapat menjadi referensi akademis dan menambah wawasan kajian penelitian selanjutnya mengenai elemen-elemen yang berpengaruh terhadap stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi PT. ALDZAMA untuk dijadikan pertimbangan dalam

menilai dan memperbaiki kultur kerja, manajemen beban kerja, serta penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efisien.