BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Dalam dunia industri, tenaga kerja berperan sebagai penggerak utama proses produksi sehingga keberadaannya sangat menentukan pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai sekitar 153,05 juta orang. Jumlah tersebut menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, yang mengindikasikan semakin besarnya potensi tenaga kerja yang harus dikelola secara efektif agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Di Provinsi Sumatera Barat, jumlah angkatan kerja pada Februari 2025 tercatat sebanyak 3,16 juta orang, meningkat sekitar 71,62 ribu orang dibandingkan Februari 2024. Dari jumlah tersebut, sebanyak 2,98 juta orang telah bekerja, sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 5,69%. Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif sehingga produktivitas kerja tetap terjaga (BPS Provinsi Sumatera Barat, 2025).

International Labour Organization (ILO) juga memproyeksikan bahwa pertumbuhan lapangan kerja global hanya akan mencapai 1,0 persen pada 2023, kurang dari setengah tingkat pada 2022. Pengangguran global

diperkirakan akan sedikit meningkat pada 2023, sekitar 3 juta menjadi 208 juta (sesuai dengan tingkat pengangguran global 5.8%). Ukuran moderat dari peningkatan yang diproyeksikan sebagian besar disebabkan oleh pekerjaan yang diterima dalam kualitas rendah, serta gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Kesenjangan pekerjaan global mencapai 473 juta pada 2023, sekitar 33 juta di atas tingkat tahun 2020. Dan juga produktivitas kerja menjadi menurun rata-rata 1,89% setiap tahunnya (ILO, 2023).

Indonesia juga menghadapi tantangan yang serupa, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, lebih dari 30% pekerja di sektor formal bekerja dalam sistem shift, yang sering kali mengganggu pola tidur dan ritme biologis mereka. Kelelahan akibat kerja dapat terjadi pada sebagian besar pekerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan data kementrian tenaga kerja dan transmigrasi di Indonesia menyatakan bahwa setiap hari rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi. Kurang lebih 9,5% atau 39 orang mengalami cacat. Di Indonesia rata-rata pertahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total tersebut, sekitar 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Hal ini berkontribusi pada tingginya prevalensi kelelahan kerja di berbagai sektor, termasuk transportasi, manufaktur, dan layanan keamanan (BPS, 2021).

Selanjutnya, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya pada sektor industri yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi. Berbagai perusahaan masih menghadapi

permasalahan berupa target produksi yang belum optimal, kelelahan pekerja, meningkatnya tekanan kerja, serta tingginya risiko kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Di Provinsi Sumatera Barat, sektor industri pengolahan masih menjadi salah satu sektor yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar sehingga pengelolaan produktivitas pekerja menjadi aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun karakteristik pekerjaan itu sendiri (BPS Provinsi Sumatera Barat, 2025).

Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024), pelaksanaan skrining kesehatan jiwa di lingkungan kerja di Indonesia masih tergolong rendah. Hingga tahun 2024, dari sekitar 8,62 juta penduduk yang telah menjalani skrining kesehatan jiwa, skrining yang dilakukan di tempat kerja baru mencapai 2,38%. Selain itu, berdasarkan data Riskesdas 2018 yang dipaparkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, prevalensi gangguan mental emosional pada pegawai swasta sebesar 6,3%, sedangkan pada PNS/TNI/Polri/BUMN/BUMD sebesar 3,9%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesehatan jiwa pekerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian melalui upaya promotif, preventif, dan deteksi dini di lingkungan kerja guna mencegah terjadinya stres kerja serta penurunan produktivitas.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja menyertakan aspek psikologi, dalam hal ini terkait dengan kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Beberapa kasus ditemukan di perusahaan bahwa stress kerja dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, misalkan dalam keadaan emosi yang tidak stabil dapat menurunkan kemampuan berkonsentrasi ketika produksi, tingginya tingkat absensi, dan penurunan produktivitas kinerja hingga kecenderungan bunuh diri (Kementerian ketenagakerjaan, 2018).

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga mampu menghasilkan output yang sesuai dengan target perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja, inovasi, dan pertumbuhan perusahaan. Namun, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, manajemen, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Wisnuwardhana et al., 2024).

Menurut Suma'mur (2023), beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu

tertentu, yang disesuaikan dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pekerja, semakin besar pula risiko terjadinya kelelahan serta penurunan kemampuan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2024) tentang Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara jam kerja (nilai p = 0,000), beban kerja (nilai p = 0,000), dan lingkungan kerja (nilai p 0,496) dengan stres kerja. Beban Kerja yang diterima seseorang harus sesuai atau seimbang terhadap kemampuan fisik kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stres pada tenaga kerja.

Selain beban kerja, Suma'mur (2023) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan reaksi fisik maupun psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan tersebut, sehingga dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kualitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fadhillah (2025) tentang Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan perkantoran PT karyapana marga abadi Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang paling dominan adalah beban kerja tinggi sebanyak 12 responden (35,3%), sedangkan tingkat stres kerja yang dominan adalah stres kerja sedang sebanyak 17 responden (50,0%).

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 dan p-value sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, Suma'mur (2023) menegaskan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan secara bersama-sama dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermon (2022) yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja ($p < 0,001$; $r = 0,567$), meskipun hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada penelitian tersebut belum menunjukkan hasil yang signifikan ($p = 0,076$). Dengan demikian, beban kerja dan stres kerja merupakan dua variabel penting yang perlu dikaji secara bersamaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Abaisiat Raya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet remah (*crumb rubber*) yang berlokasi di Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Perusahaan ini merupakan bagian dari Southland Rubber dan memiliki kapasitas produksi sekitar 36.000 ton per tahun dengan produk utama berupa SIR 10 dan SIR 20 yang dipasarkan ke berbagai negara, seperti Amerika Serikat, Eropa, dan Jepang. Dalam menjalankan proses produksinya, PT Abaisiat Raya melibatkan sekitar 210 karyawan yang tersebar pada berbagai bagian kerja, termasuk bagian produksi yang memiliki aktivitas kerja dengan tuntutan fisik dan mental yang relatif tinggi. Kondisi

tersebut menyebabkan pekerja harus mampu menyelesaikan target produksi sesuai standar kualitas perusahaan sehingga beban kerja dan stres kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 30 April 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada 10 responden di bagian produksi PT Abaisiat Raya Padang, diperoleh hasil bahwa sebanyak 4 responden (40%) menyatakan setuju bahwa kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada 6 responden (60%) menyatakan setuju bahwa banyaknya pekerjaan membuat waktu luang menjadi sempit. sebanyak 5 responden (50%) menyatakan setuju bahwa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan. Hasil survei awal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat masalah beban kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada pekerja di bagian produksi PT Abaisiat Raya Padang Tahun 2026.

Berdasarkan uraian tersebut, serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu dan hasil survei pendahuluan, menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi. Namun, hingga saat ini masih terbatas penelitian yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya Padang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di PT Abaisiat Raya Padang Tahun 2026."

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya tahun 2026?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya tahun 2026".

2. Tujuan Khusus

a. Diketahui distribusi frekuensi produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya Tahun 2026.

b. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya Tahun 2026.

c. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya Tahun 2026.

d. Diketahui hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya Tahun 2026.

e. Diketahui hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya Tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini peneliti mampu mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama berada dibangku perkuliahan khususnya mengenai Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya tahun 2026.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah produktivitas kerja pada pekerja terhadap beban kerja dan stres kerja bagian produksi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Abaisiat Raya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran bagi pihak perusahaan mengenai produktivitas kerja yang dialami pekerja terhadap beban kerja dan stres kerja pada karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan kerja.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini nanti diharapkan dapat menjadi masukan atau tambahan informasi bagi mahasiswa/mahasiswi mengenai kesehatan kerja, khususnya terkait produktivitas kerja terhadap beban kerja dan stres kerja.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya tahun 2026". Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel independen adalah beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2026. Waktu pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 27 Juli-04 Agustus 2026 di PT Abaisiat Raya Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja bagian produksi di PT Abaisiat Raya berjumlah 137 pekerja dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental sampling* yang didapatkan juamlah sampel 58 pekerja menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara angket. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji statistik *Chi- Square.*