

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Industri pengolahan atau manufaktur yakni sektor strategis dalam struktur perekonomian Indonesia. Informasi terkini yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengindikasikan bahwa sektor industri pengolahan berkontribusi sekitar 18 sampai 19% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menjadi kontributor terbesar dibandingkan sektor lain. Data menunjukkan bahwa lebih dari 18 juta tenaga kerja nasional, atau sekitar 13 - 14% dari total pekerja di Indonesia, bekerja pada sektor ini (Adri, 2024). Pertumbuhan industri manufaktur dalam beberapa tahun terakhir berada pada kisaran 4 - 5% per tahun, sehingga sektor ini berperan sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi nasional. Dengan kontribusi sebesar itu, stabilitas produktivitas dan kualitas kinerja tenaga kerja di sektor manufaktur menjadi faktor krusial bagi keberlanjutan ekonomi.

Salah satu subsektor penting dalam industri manufaktur adalah industri komponen otomotif, termasuk produksi radiator mobil. Industri ini memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut presisi tinggi, konsistensi kualitas, serta ketepatan waktu produksi karena berkaitan langsung dengan standar keselamatan dan performa kendaraan. Proses produksi radiator mobil melibatkan pengoperasian mesin secara terus-menerus dengan target produksi harian yang ketat. Kondisi ini memiliki potensi timbulnya tekanan kerja yang tinggi untuk karyawan produksi. Secara global dan nasional, stres kerja menjadi isu yang semakin mendapat perhatian. Laporan *State of the Global Workplace* yang dirilis oleh Gallup pada tahun 2024 menunjukkan bahwa sekitar 14–16% pekerja di Indonesia melaporkan mengalami stres dalam aktivitas kerja sehari-hari. Temuan ini juga diberitakan oleh media seperti Detik.com yang menyebutkan bahwa

tingkat stres pekerja di Indonesia masih menjadi perhatian dalam kajian kondisi kesejahteraan pekerja (Azizah, 2024).

Adapun data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024 menunjukkan distribusi jumlah jam kerja penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja berdasarkan pendidikan terakhir yang ditamatkan. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa jam kerja pekerja di Indonesia sangat beragam, mulai dari kurang dari 1 jam hingga lebih dari 75 jam per minggu. Namun, sebagian besar pekerja berada pada kategori 35 - 44 jam kerja per minggu, yang merupakan kategori jam kerja normal. Berdasarkan tabel tersebut, jumlah pekerja pada kategori 35 - 44 jam per minggu mencapai 35.913.625 orang, yang merupakan jumlah terbesar dibandingkan kategori jam kerja lainnya. Selain itu, jumlah pekerja dengan jam kerja 45 - 54 jam per minggu juga cukup tinggi yaitu sebanyak 28.100.527 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja di Indonesia bekerja dengan jam kerja yang cukup panjang.

Dengan demikian, data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa masih terdapat jumlah pekerja yang cukup besar dengan jam kerja yang tinggi, khususnya pada kategori di atas 45 jam per minggu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian tenaga kerja di Indonesia menghadapi intensitas kerja yang relatif tinggi, sehingga fenomena tersebut menjadi penting untuk diperhatikan dan diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kondisi ketenagakerjaan yang berpotensi meningkatkan risiko kelelahan fisik dan psikologis (BPS, 2024). Dalam konteks industri manufaktur padat mesin, tekanan produksi dan jam kerja panjang berpotensi memperbesar risiko tersebut. Hal ini sesuai dengan kriteria responden yang peneliti angkat dari permasalahan pada perusahaan swasta manufaktur yang memiliki jam kerja hari senin hingga jumat, dan terkadang mendapat jadwal kerja di hari sabtu atau minggu. Dengan jam kerja pukul

07.00 – 16.00 WIB, sedangkan pada hari produktif atau *weekday* terdapat karyawan yang mendapatkan jam kerja lembur hingga pukul 18.00 WIB.

Yang jika ditotal yakni 54 jam lebih bekerja per minggu. Dengan demikian, sebagian responden memiliki total jam kerja lebih dari 49 jam per minggu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya intensitas kerja yang cukup tinggi sehingga berpotensi meningkatkan tekanan kerja pada karyawan produksi. Selain itu, hasil survei nasional yang dilakukan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (IDKI) bekerja sama dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia pada tahun 2024 menunjukkan bahwa tekanan psikososial di tempat kerja masih menjadi fenomena hingga saat ini dan masih menjadi persoalan yang perlu mendapatkan perhatian serius di Indonesia yang perlu diperhatikan (Pimpinan Pusat FSP RTMM-SPSI, 2025). Survei yang melibatkan lebih dari 2.000 responden dari bagian sektor formal dan informal di beberapa kota besar seperti Jabodetabek, Surabaya, dan Medan menemukan bahwa terdapat 73% pekerja Indonesia mengalami tekanan psikososial yang signifikan di tempat kerja. Selain itu, 58% pekerja menyatakan tidak memiliki ruang aman untuk membicarakan masalah stres atau *burnout* di lingkungan kerja, sementara 41% responden mengaku pernah mengalami gejala kecemasan atau depresi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Bahkan pada tingkat operasional, sekitar 60% pekerja sektor manufaktur dan jasa pernah mengalami tekanan emosional di tempat kerja, dan sebagian pekerja perempuan di lingkungan produksi juga menghadapi risiko pelecehan namun enggan melaporkannya. Hasil survei tersebut juga menunjukkan bahwa faktor utama yang memicu tekanan kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, gaya kepemimpinan yang otoriter, serta minimnya waktu istirahat. Temuan ini memperkuat bahwa kondisi kerja yang penuh tekanan berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis pekerja serta berdampak pada kualitas kinerja karyawan dalam organisasi. Fenomena

tersebut teridentifikasi pada perusahaan swasta tempat peneliti melakukan penelitian, sebuah perusahaan manufaktur radiator mobil yang berlokasi di Kawasan Industri MM2100.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan salah satu karyawan produksi, diketahui bahwa terdapat kondisi kelelahan fisik akibat harus menangani lebih dari satu mesin secara bersamaan karena meningkatnya ketidakhadiran rekan kerja yang mayoritas disebabkan oleh sakit.

Kondisi ini menyebabkan distribusi beban kerja menjadi tidak merata. Selain itu, peningkatan beban kerja tidak disertai dengan tambahan insentif atau kompensasi. Hal ini selaras dengan faktor intrinsik pekerjaan menurut Cooper dan Marshall (1976) serta aspek fisiologis stres kerja menurut (Robbins dan Judge, 2019). Indikasi dampak lebih lanjut terlihat dari meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena sakit, yang memperberat beban kerja karyawan lain. Menurut Campbell et al. (1990), kinerja berkaitan dengan efektivitas perilaku kerja dalam mencapai standar kualitas dan kuantitas.

Dengan demikian, meningkatnya *reject* dapat menjadi indikator adanya gangguan terhadap kualitas kinerja karyawan yang berpotensi dipengaruhi oleh kondisi stres kerja dan penurunan motivasi kerja. Untuk memperkuat temuan awal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap 30 karyawan produksi. Studi pendahuluan dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi stres kerja, motivasi kerja, dan indikasi penurunan kinerja karyawan pada bagian produksi perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa 73,3% atau 22 responden mengakui bahwa produktivitas kerja mengalami penurunan dalam beberapa waktu terakhir, sedangkan sisanya 26,6% atau 8 responden adalah mengalami hal sebaliknya. Dengan pertanyaan “Apakah Saudara mengalami penurunan produktivitas kerja di bagian produksi?”.

Hasil dari pertanyaan selanjutnya sebesar 63,3% atau 19 responden mengaku sering mengalami kelelahan fisik dan psikologis, sedangkan sisanya 36,6% atau 11 responden adalah

mengalami hal sebaliknya. Dengan pertanyaan “Apakah Saudara mengalami kelelahan fisik dan psikologis dalam bekerja di bagian produksi?”. Temuan ini mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek produktivitas menurun, kesehatan fisik menurun dan psikologis terganggu yang mengindikasikan kinerja karyawan menurun. Faktor internal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu, 60% atau 18 responden merasa bahwa beban kerja yang diterima terasa berlebihan, 50% atau 15 responden yang merasa pekerjaannya dihargai oleh perusahaan. Adapun faktor eksternal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu 60% atau 18 responden menyatakan bahwa tekanan target produksi membuat mereka merasa tertekan, 53,3% atau 16 responden menunjukkan data bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup signifikan dalam lingkungan kerja produksi.

Fenomena yang diuraikan dalam penelitian ini diperoleh dari satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur radiator mobil dan menjadi objek penelitian. Perusahaan swasta ini memiliki perusahaan utamanya yang berlokasi di Nagoya Jepang. Perusahaan swasta ini didirikan pada Desember 1959. Lalu pada Februari 1994 perusahaan swasta ini mendirikan cabang lainnya di Indonesia yakni di Kawasan Industri MM2100 Cikarang Barat, Bekasi. Produk utama pada perusahaan swasta ini meliputi radiator, kondensor, dan komponen kendaraan bermotor roda empat ke atas. Perusahaan swasta ini merupakan salah satu pabrik terbesar dan memasuki pasar internasional.

Pada Oktober 2002, perusahaan memperoleh sertifikat ISO 9001:2000, kemudian pada 2010 memperoleh sertifikat ISO 9001:2008, dan pada 2017 mendapatkan sertifikat ISO 9001:2015 sebagai bentuk peningkatan mutu berkelanjutan. Oleh karena itu, penggunaan istilah perusahaan swasta dalam penelitian ini mengacu pada karakteristik kepemilikan perusahaan yang

menjadi objek penelitian, bukan untuk mewakili seluruh perusahaan swasta di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian diinterpretasikan sesuai dengan karakteristik perusahaan yang diteliti dan ruang lingkup generalisasinya terbatas pada konteks penelitian ini. Fenomena yang diuraikan dalam penelitian ini diperoleh dari satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur radiator mobil dan menjadi objek penelitian. Oleh karena itu, penggunaan istilah perusahaan swasta dalam penelitian ini mengacu pada karakteristik kepemilikan perusahaan yang menjadi objek penelitian, bukan untuk mewakili seluruh perusahaan swasta di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian diinterpretasikan sesuai dengan karakteristik perusahaan yang diteliti dan ruang lingkup generalisasinya terbatas pada konteks penelitian ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian empiris yang lebih sistematis dan terukur untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan swasta. Temuan ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antarvariabel, sekaligus menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data. Secara teoritis, variabel stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan yang dialami individu ketika tuntutan tugas pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas atau sumber daya yang dimiliki (Jackson dan Rothmann, 2006 dikutip dalam Thorsteinsson et al., 2014). Cooper dan Marshall (1976) mengidentifikasi faktor intrinsik pekerjaan seperti beban pekerjaan yang berlebih, peran yang bertentangan, dan tanggung jawab yang tidak seimbang sebagai sumber utama dari stres kerja yang dialami para karyawan. Karasek (1979) menjelaskan bahwa kombinasi antara tuntutan kerja tinggi dan rendahnya kontrol dalam pengambilan keputusan (*job strain*) dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan.

Stres kerja memiliki dampak fisiologis dan perilaku. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan penurunan kesehatan, gangguan tidur, serta kelelahan fisik. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Dalam industri manufaktur radiator mobil yang menuntut konsentrasi tinggi dan ketelitian teknis, gangguan konsentrasi akibat kelelahan berpotensi meningkatkan kesalahan kerja serta produk yang tidak memenuhi standar kualitas. Kinerja karyawan sendiri merupakan konstruk multidimensional yang terdiri dari berbagai perilaku kerja (Campbell et al., 1990). Konsep ini kemudian dioperasionisasikan oleh Koopmans et al. (2014) melalui *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang mencakup dimensi *task performance* (pelaksanaan tugas), *contextual performance* (kinerja kontekstual), dan *counterproductive work behavior* (perilaku kerja yang kontraproduktif). Dengan demikian, kondisi psikologis seperti stres kerja berpotensi memengaruhi efektivitas perilaku kerja dalam mencapai target kualitas dan kuantitas produksi.

Selain stres kerja, aspek motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Maslow dalam Izzati dan Mulyana (2019) menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri dalam kehidupan sehari-hari. Zameer et al. (2014) menekankan bahwa tanpa motivasi yang memadai, organisasi sulit mencapai prestasi optimal karena karyawan tidak bekerja secara efektif. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kebutuhan penghargaan dan rasa aman karyawan, yang berdampak pada motivasi kerja individu tersebut. Sejumlah data dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Chen et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja yang bersifat *hindrance stress* secara signifikan menurunkan kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) serta Safitri dan Gilang (2019) menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan memiliki dampak yang signifikan terhadap penurunan produktivitas serta efektivitas kerja. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Hans Selye dalam Rahayu dan Siharis (2022) membedakan antara *distress* dan *eustress*, di mana pada batas tertentu stres dapat meningkatkan intensitas dan kecepatan kerja individu. Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan jika stres dalam kadar moderat dapat berfungsi sebagai pendorong kinerja karyawan. Perbedaan hasil dari studi - studi ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan tidak selalu linear lalu masih menyisakan inkonsistensi temuan empiris.

Inkonsistensi tersebut menunjukkan data bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh dampak konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan tersebut, sehingga diperlukan pengujian empiris pada industri manufaktur dengan tuntutan produksi tinggi seperti perusahaan radiator mobil. Perbedaan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih belum adanya konsensus empiris kuat mengenai arah hubungan stres kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian terkait motivasi kerja secara konsisten menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan peningkatan kinerja karyawan. Zameer et al. (2014) menyatakan motivasi adalah unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 26,68%. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu menguji stres kerja dan motivasi kerja dianalisis

secara terpisah, sehingga penelitian ini belum memberikan gambaran komprehensif tentang pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada konteks organisasi secara umum dan belum secara spesifik mengkaji industri manufaktur komponen otomotif dengan karakteristik pekerjaan padat mesin, target produksi tinggi, serta tuntutan presisi seperti pada perusahaan manufaktur radiator mobil. Pada penelitian sebelumnya belum ada yang memiliki responden karyawan divisi produksi padat mesin, tekanan produksi dan jam kerja panjang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji pengaruh simultan dari stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan manufaktur radiator mobil sebagai pemahaman empiris yang lebih kontekstual. Fenomena stres kerja yang tidak terkelola berpotensi meningkatkan kelelahan fisik Robbins dan Judge (2019), menurunkan produktivitas Robbins dan Judge (2017), serta memengaruhi efektivitas perilaku kerja (Campbell et al., 1990). Dalam konteks perusahaan swasta (PT X) yakni perusahaan manufaktur radiator mobil di Kawasan Industri MM2100, meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena sakit dan bertambahnya produk *reject* menunjukkan adanya implikasi langsung terhadap operasional perusahaan.

Kondisi tersebut apabila tidak ditangani secara sistematis berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas jangka panjang serta gangguan terhadap stabilitas operasional perusahaan. Secara makro, produktivitas sektor manufaktur juga berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi nasional. Novelitas studi ini terletak pada pengujian simultan terhadap dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta (PT X) yakni perusahaan manufaktur radiator mobil di Kawasan Industri MM2100. Penelitian ini mengintegrasikan teori stres kerja (Cooper & Cartwright, 2002), teori motivasi kerja Herzberg

(1959, dikutip dalam Ozsoy, 2019), serta konsep kinerja karyawan Campbell et al (1990, dikutip dalam Koopmans et al., 2014) dalam satu model kuantitatif yang diterapkan pada konteks industri komponen otomotif.

Rumusan masalah

Melalui latar belakang masalah diatas, oleh karena itu rumusan masalah dalam latar belakang ini yakni :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta ?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta ?

Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Swasta. Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta.

Kegunaan penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi akademisi dan praktisi yang membutuhkan, terdapat 2 jenis kegunaan penelitian yakni :

Kegunaan Teoretis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, khususnya terkait pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di industri manufaktur.
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi akademisi dalam memahami hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur komponen otomotif.
- Penelitian ini juga merupakan bentuk pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama proses pembelajaran ke dalam konteks empiris di dunia industri.

Kegunaan Praktisi

- Bagi manajemen perusahaan swasta (PT X), hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi kerja karyawan produksi.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi aktual karyawan terkait beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

- Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam upaya menekan tingkat ketidakhadiran karyawan akibat sakit dan memungkinkan menekan penggunaan reimburse kesehatan.
- Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

