BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Beban kerja dan stress kerja merupakan dua kalimat yang sangat sering di dengar oleh para pekerja di seluruh dunia dan hal yang sudah sangat biasa di perbincangkan dan terkadang bukan merupakan hal yang penting lagi untuk di bahas dan diperhatikan.

Krisis global yang melanda seluruh Negara pada rentan tahun 2013 – 2015 ini memicu pergerakan – pergerakan ekonomi yang cukup cepat di setiap sektornya dan mengharuskan seluruh perusahaan dan organisasi perekonomian di seluruh dunia melakukan tindakan strategi ekonomi yang tepat, cepat dan akurat untuk menanggulangi krisis global tersebut, dan resiko dari hal itu semua adalah penambahannya stress kerja dan tekanan kerja untuk para pekerja yang terlibat, disadari atau tidaknya oleh para pekerja hal tersebut dapat memicu terjadinya kenaikan beban kerja dan stress kerja.

Alvin (2016) berdasarkan survey yang di lakukan oleh Canada life lebih dari setengah karyawan di Inggris merasakan tingkat stress yang menigkat dibandingkan dengan tahun lalu. Survey ini di lakukan kepada 1.100 karyawan di seluruh Inggris 48% karyawan mengatakan terlalu banyak bekerja dan tidak memiliki work life balance dan 22% karyawan menuturkan mereka terlalu takut untuk menjelaskan hal tersebut kepada managemen persusahaan dan meminta bantuan kepada atasan dan rekan kerjanya. Penelitian tersebut mengngungkap bahwa 17% mereka tidak mendapatkan dukungan dari atasan dan managemen walaupun hal tersebut telah mereka jelaskan dan hanya 15% dari atasan yang memahami kecemasan terhadap stress yang karyawan alami. Dari hal itu semua terdapat 40% karyawan yang memilih melakukan cuti, ijin sakit ataupun alasan lainnya hanya untuk mendapatkan waktu senggang diluar jam kerja yang selama ini mereka dapatkan.

Paul Alvis selaku marketing direktur dari Group Canada Life menuturkan bahwa 30% penyebab hal itu terjadi adalah menagemen kerja yang tidak efektif dan kurangnya pengetahuan pekerja terhadapat penanggulangan terhadap stress kerja dan 20%nya di sumbang dari beberapa factor seperti sosial, budaya dan ekonomi.

Johanes (2016) sesuai dengan hasil survey di tahun 2015 yang di lakukan oleh sebuah team survey yang bernamakan "Regus Asia" survei ini diteliti berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh ASIA, salah satunya ditemukan lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu. penelitian ini juga difokuskan terhadap pencarian solusi dan menemukan bahwa lebih dari setengah (64%) responden Indonesia mengidentifikasi bahwa bekerja secara fleksibel merupakan salah satu cara untuk mengurangi stress.

PT. FRESNEL PERDANA MANDIRI adalah sebuah perusahan yang bergerak dibidang pialang asuransi dimana rutinitas para pekerja disetiap shift kerja menggunakan kumputer, buku laporan, pertemuan dengan klien atau asuransi.

Sistem kerja dan pengorganisasian di PT. Fresnel Perdanan Mandiri secara keseluruhan digolongkan kedalam tiga kelompok nyaitu Plasing (penawaran asuransi), Handling claim (penangan klaim) dan New Business (proposal bisnis baru) sedangkan dalam pengklompokan organisasi atau divisi di bagi menjadi: Divisi Non Merine, Divisi Merine, Employe Benefit, New Business, IT Suport

Divisi non merine di kepalai oleh satu maneger dan dibantu oleh 13 orang officer. Dari hasil observasi sistem kerja yang terjadi didivisi non merine setiap karyawan terlihat bekerja dengan sangat cekatan, cepat dan sering di temukan karyawan yang terlihat memegang jidat, mengungkapkan kekesalannya sering terjadi gesekan antara setiap karyawan dan hal yang sering menjadi karyawan gugup adalah saat menager memanggil karyawan untuk menghadap kemejanya. Masalah yang sering dihadapi adalah disub

bagian handling klaim dan dokumen asuransi untuk handling klaim kerap terjadi penolakan klaim yang diajukan dan setiap klien selalu menuntut klaim yang diajukan agar bisa dijaminkan oleh pihak asuransi sedangkan seluruh produk asuransi memiliki pengecualian polis masing – masing maka supervisor diwajibkan hafal secara detail. Sedangkan dibagian dokumen asuransi sering terjadi kesalahan data dan keterlambatan pengiriman dokumen seperti salah nama perusahaan, salah no invoice, salah alamat pengiriman, salah nilai premi penagihan, apa bila terjadi kesalahan maka akan menimbulkan efek domino dalam hal lainnya dan pola kerja tersebut dilakukan secara terus menerus dan menambah resiko stress kerja yang terjadi.

Divisi Merine dikepalai oleh 1 manager dan 3 supervisor divisi merine sedikit sama dengan disivi non merine. Dari hasil obsevasi diteam tersebut terlihat karyawan yang lebih cenderung berdiam diri, dengan raut wajah yang lebih kearah murung, pola kominikasi antar karyawan berjalan satu arah tidak terjadinya komunikasi yang hangat. Kendala yang sering terjadi sama halnya dengan divisi non merine yaitu dibagian handling klaim dalam divisi merine klaim yang diajukan harus melewati beberapa tahapan terlebih dahulu pertama adjuster klaim, dokumentasi, penilaian nilai penggantian. Sedangkan dalam pengajuan dokumentasi juga memiliki bobot kesulitan tersendiri karena setiap perjalan kapal dan kegiantan kapan yang dilakukan harus miliki persetujuan dari kementrian kelatuan dan syahbandar pelabuhan selain hal itu untuk setiap nominal pengajuan klaim merine miliki angka yang cukup besar yaitu moninal satusan juta dan millyaran rupiah dan hal tersebut menjadi factor stress kerja tersendiri.

Divisi Employee Benefit berjumlahkan 5 karyawan yang terdisi dari 1 supervisor klaim dan 1 supervisor plasing asuransi untuk subbagian klaim di bantu oleh 3 orang officer dan subbagian plasing dibantu oleh 1 orang plasing. Dari hasil pengamatan yang dilakukan diteam tersebut sering ditemukan jumlah karyawan yang tidak lengkap setiap harinya dengan berbagai macan alasan absensi seperti sakit, izin cuti ataupun hal lainnya.

Permasalahan yang sering terjadi adalah sedikit banyaknya ada kesamaan dengan divisi lainnya nyaitu dibagian klaim, klaim di divisi empolye benefit klaim dengan nilai yang paling rendah berkisar antara nominal ratusan ribu dan puluhan juta tetapi memiliki kesulitan yang unik, sebagian besar jenis asuransi sangat berkaitan dengan bidang kesehatan dan setiap hari bagian klaim menerima pengajuan klaim sebanyak 50 – 200 klaim perhari.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan diatas sesuatu yang wajar memang seluruh pekerjaan memiliki tekanan stress yang diberikan, tetapi yang jadi poko permasalah adalakah stress kerjaan tersebut dapat diatasi oleh para pekerja atau malah menimbulakan masalah baru yang makin menambah stress kerja walaupun stress kerja tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang berlebih.

Dari hasih wawancara yang telah dilakukan secara acak pada 15 karyawan. 4 karyawan memaparkan bahwa kerja di PT Fresnel memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan karyawan untuk mengurani jumlah pekerjaan yang dilakukan. 6 orang karyawan memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll setiap setelah karyawan mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan tender, alasannya adalah mereka sering pulang larut malam dan bahkan sampai menginap dikantor mereka telah bekerja dengan jam kerja yang berlebih tetapi pihak perusahaan tidak memasukan hal tersebut kedalam jam lebur maka karyawan sebagai ganti dari jam yang berlebih memilih tidak masuk kantor. 5 karyawan mengatakan sering pulang rumah terlabat atau bahkan larut malam kerena bayak tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan hal ini berdampak kurang baik terhadap suasana keakraban dirumah dan berencana lebih baik mencari pekerjaan yang baru apa bila tidak adanya perubahan yang berarti.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah di sampaikan di atas maka peneliti mengajuakan proposal penelitian mengenai Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Tenaga Kerja di PT Fresnel Perdana Mandiri.

1.2. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis berkeinginan melakukan penelitian di PT Fresnel Perdana Mandiri khususnya di bagian oprasional mengenai hubungan antara tingkat beban kerja dengan tingkat stress kerja yang di alami oleh para karyawan. Maka berikut adalah beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut

1. Seberapa besarkah tingkat beban kerja yang didapatkan oleh para karyawan di PT FPM
2. Seberapa besarkah tingkat stress kerja yang dialami oleh para karyawan di PT FPM
3. Adakah hubungannya antara tingkat beban kerja dengan tingkat stress kerja yang alami oleh para karyawan di PT FPM

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak akibat yang ditimbulkan dari masalah stress kerja dengan tingkatan yang berlebih diantaranya kelelahan kerja, penurunan produktifitas kerja, ganguan kesehatan, dll.

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan antara beban kerja yang dengan tingkat stress kerja yang dialami oleh para karyawan di PT Fresnel Perdana Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan yang terjadi anatara Beban kerja dengan Stress kerja yang dialami oleh para karyawan di PT Fresnel Perdana Mandiri”.

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1.Tujuan Umum

Untuk mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada tenaga kerja di PT Fresnel Perdana Mandiri.

1.5.2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui gambaran beban kerja yang terjadi di PT FRESNEL PERDANA MANDIRI

b. Mengetahui gambaran stress kerja yang terjadi di PT FRESNEL PERDANA MANDIRI
c. Mengetahui gambaran hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yang terjadi di PT FRESNEL PERDANA MANDIRI.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Bagi Peneliti

1. Dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari sebelum dikelas perkuliahan sebelumnya dilingkungan masyarakat khusunya dilingkungan karyawan PT Fresnel Pedana Mandiri.
2. Dapat menambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan secara langsung dari dunia kerjaan khusunya mengenai hal teori beban kerja dan stress kerja.

1.6.2. Bagi Karyawan

Karyawan dapat mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja sehingga parakaryawan lebih peduli dan waspada bahkan bisa menanggulangi masalah beban kerja dan stress kerja yang dialami secara mandiri ataupun secara berkelompok dan berorganisasi.

1.6.3. Bagi Perusahaan

1. Managemen perusahaan lebih dapat mengentahui secara tepat mengenai kondisi sosial lingkungan kerja di tengah – tengah parakaryawan
2. Manageman perusahaan mendapatkan informasi secara nyata mengenai kondisi parakaryawan khusunya mengenai hal beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh karyawan.
3. Managemen perusahaan dapat merumuskan masalah atau pengendalian dan pencegahan mengenai beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh parakaryawan.

1.6.4. Bagi Universitas Esa Unggul

1. Sebagai bahan kajian dan informasi baru bagi akademik khusunya jurusan kesehatan masnyarakat
2. Sebagai bahan tolak ukur dari sistem pengajaran dan pemberian teori kepada mahasiswa bahwa telah melakukan penelitian secara teoritis dengan tepat dan benar.