

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi sentral dalam struktur organisasi modern dan dipandang sebagai aset paling bernilai yang dimiliki oleh suatu institusi. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas, kinerja, dan kesejahteraan individu-individu yang terlibat di dalamnya. Tanpa kontribusi optimal dari SDM, pencapaian tujuan strategis organisasi menjadi mustahil, sekalipun terdapat dukungan teknologi dan modal yang memadai. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, para karyawan dihadapkan pada berbagai tuntutan kerja yang kompleks, mencakup aspek teknis, administratif, sosial, dan emosional. Tuntutan-tuntutan ini tidak jarang menimbulkan tekanan baik secara fisik maupun psikologis, terutama apabila beban kerja yang diterima melebihi kapasitas individu.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap menurunnya kualitas kesejahteraan kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang tidak proporsional dengan kemampuan atau kapasitas karyawan dapat memicu berbagai dampak negatif, mulai dari kelelahan fisik, stres kronis, gangguan kesehatan mental, hingga menurunnya motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, beban kerja yang tidak terkendali juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen organisasi untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap distribusi tugas, mempertimbangkan faktor individual dan konteks pekerjaan, serta menyediakan dukungan sistemik yang mampu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas kerja. Dengan cara tersebut, kesejahteraan karyawan dapat dijaga, dan kinerja organisasi pun dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Beban kerja merupakan komponen krusial yang harus mendapat perhatian serius dari setiap organisasi atau perusahaan, karena secara langsung

berkaitan dengan efektivitas kinerja serta kesejahteraan psikologis karyawan. Beban kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Budiasa (2021) menjelaskan bahwa beban kerja mencerminkan persepsi subjektif karyawan terhadap jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Persepsi ini juga mencakup sejauh mana karyawan harus mengerahkan energi, waktu, serta strategi dalam merespons berbagai tuntutan dan hambatan yang muncul selama pelaksanaan tugas. Ketidakseimbangan dalam beban kerja baik dari segi kuantitas pekerjaan yang terlalu banyak maupun kualitas pekerjaan yang menuntut kemampuan tinggi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan fisik yang signifikan. Tekanan ini, apabila berlangsung secara terus-menerus, dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa kerja dan kepuasan karyawan.

Berbagai perspektif mengenai beban kerja menunjukkan bahwa konsep ini memiliki dimensi yang luas dan saling berkaitan dengan kapasitas individu serta ekspektasi organisasi. Menurut Mahawati, dkk (2021), beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang, mencakup baik aktivitas yang mengandalkan kekuatan fisik maupun yang membutuhkan kemampuan berpikir. Pendapat ini menekankan bahwa beban kerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kognitif yang menuntut fokus dan pemikiran yang mendalam. Sementara itu, Hermawan (2024) memberikan definisi yang lebih terukur dengan menyatakan bahwa beban kerja merupakan akumulasi tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, mencakup jumlah pekerjaan dan tingkat kesulitannya. Pandangan ini memperluas pemahaman tentang beban kerja sebagai faktor yang melibatkan intensitas dan kompleksitas pekerjaan. Selanjutnya, Rafini dan Rahmayanti (2025) menyoroti implikasi dari beban kerja yang berlebihan, dengan menyatakan bahwa apabila volume pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka karyawan berisiko mengalami stres, yang dalam jangka panjang

dapat menurunkan produktivitas serta mengganggu kesejahteraan mental dan fisik. Mereka juga menekankan pentingnya kesesuaian antara beban kerja dan kompetensi karyawan, sebab ketidaksesuaian tersebut dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap beban kerja menjadi dasar penting dalam upaya menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rohman & Ichsan (2021) dalam penelitian mereka menekankan bahwa beban kerja harus seimbang dengan kapasitas individu agar tidak memicu stres kerja, yang dalam jangka panjang dapat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan maupun organisasi. Jika beban kerja yang diberikan tidak terdistribusi dengan baik, karyawan berisiko mengalami tekanan yang berlebihan, yang dapat berujung pada stres kerja, menurunnya produktivitas, hingga potensi kelelahan mental.

Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikannya, maka akan muncul stres kerja. Dalam bukunya, Sartika (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi individu yang tertekan atau tegang di lingkungan kerja, yang berakibat pada respons negatif dan perasaan terbebani saat bekerja. Vanchapo (2020) mengungkapkan bahwa Stres adalah gangguan mental akibat tekanan dari kegagalan memenuhi kebutuhan atau keinginan, baik dari dalam diri maupun luar diri. Meskipun bukan penyakit atau cedera, stres dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Menurut Sulastri & Onsardi (2020), stres adalah kondisi yang terjadi ketika individu menghadapi tuntutan atau kendala yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

Menurut pandangan lain, Putri, dkk (2023) mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja dapat menimbulkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun mental, yang pada gilirannya memengaruhi kondisi emosional, cara berpikir, serta kesehatan karyawan secara menyeluruh. Implikasi dari kondisi ini tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga dapat berdampak terhadap kinerja keseluruhan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab penting dalam menangani stres kerja melalui

penerapan strategi manajemen yang efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, memastikan distribusi beban kerja dilakukan secara proporsional, serta menyediakan program dukungan psikologis dan kesejahteraan karyawan. Upaya-upaya tersebut bertujuan untuk menjaga stabilitas performa karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Salah satu studi yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, dkk (2022), berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”, menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada peningkatan stres kerja yang berdampak negatif terhadap performa karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Malik Abdul Rohman, dkk (2022) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi memicu tekanan psikologis dan emosional, yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Selain itu, studi dari Sulastri dan Onsardi (2020) di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan” juga menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, temuan dari ketiga studi ini menegaskan bahwa stres di tempat kerja bukanlah persoalan yang hanya berdampak pada individu, melainkan juga menjadi isu strategis dalam konteks organisasi. Apabila tidak dikelola secara tepat, stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi serius, seperti munculnya konflik antarpegawai, penurunan kualitas kerja, hingga meningkatnya tingkat pergantian karyawan (turnover). Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk merancang sistem pengelolaan beban kerja yang adil dan proporsional, memperkuat komunikasi internal yang efektif, serta menyediakan program dukungan kesehatan mental

guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara berkelanjutan.

Museum Pusaka Nias sebagai salah satu lembaga pelestari warisan budaya di Kepulauan Nias, yang memiliki peran penting dalam menjaga dan mempromosikan nilai-nilai budaya setempat. Dalam menjalankan peran tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional dan berdedikasi tinggi. Mereka tidak hanya bertugas menjaga dan merawat koleksi budaya, tetapi juga melakukan penelitian sejarah dan budaya yang berperan aktif dalam menggali dan mengembangkan pengetahuan ilmiah tentang budaya masyarakat Nias serta memberikan layanan edukatif kepada pengunjung. Dengan tanggung jawab sebesar itu, keterbatasan jumlah tenaga kerja sering kali menyebabkan ketimpangan dalam pembagian tugas. Akibatnya, tekanan mental dan fisik pun meningkat.

Stres kerja menjadi isu serius di Museum Pusaka Nias, karyawan mengalami kelelahan karena sering dituntut menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja reguler akibat tenggat waktu yang ketat dan tidak fleksibel. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan pada salah satu staf pemandu wisata, yang dalam satu minggu pernah ditugaskan untuk memandu pengunjung dari pagi hingga sore selama lima hari berturut-turut, lalu malam harinya harus menyusun laporan dokumentasi acara kunjungan tersebut sehingga karyawan tersebut merasa kelelahan. Salah satu pegawai, yang bertugas menjaga kelembapan dan kebersihan ruang penyimpanan, menyampaikan dalam wawancara bahwa ia sering merasa cemas dan tertekan, karena jika terjadi kerusakan koleksi akibat kesalahan prosedur, maka tanggung jawab akan dibebankan sepenuhnya padanya. Ia mengaku mengalami nyeri otot berulang dan tekanan mental saat mendekati jadwal audit koleksi oleh lembaga eksternal.

Karyawan yang bekerja di Museum Nias *Cafe* tidak hanya bertugas menyajikan makanan dan minuman kepada pengunjung, tetapi juga harus mengurus kebersihan area kerja, memastikan ketersediaan stok bahan baku, serta menyusun laporan penjualan harian. Salah satu karyawan *cafe*

menunjukkan bahwa mereka sering mengalami kelelahan secara fisik, terutama saat berlangsungnya kunjungan dalam jumlah besar atau kegiatan budaya. Mereka menyampaikan bahwa dirinya pernah mengalami masalah pencernaan dan sakit lambung akibat bekerja dari pagi hingga malam tanpa waktu istirahat yang cukup, bahkan saat waktu makan siang. Ia juga kerap merasa cemas karena dituntut oleh atasan untuk memberikan pelayanan yang cepat, rapi, dan tanpa keluhan dari pengunjung, meskipun jumlah tenaga kerja yang tersedia sering kali tidak memadai.

Guna menjamin efektivitas kerja dan kesejahteraan staf, pemahaman yang komprehensif tentang seberapa besar beban kerja memengaruhi tingkat stres di Museum Pusaka Nias menjadi sangat penting. Mengingat potensi risiko beban kerja yang tidak seimbang terhadap tekanan mental, kelelahan, serta penurunan kinerja karyawan, yang selanjutnya dapat berdampak pada mutu pelayanan museum, maka studi mengenai isu ini menjadi sebuah kebutuhan. Berdasarkan fenomena ini, peneliti merumuskan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Karyawan di Museum Pusaka Nias”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang mengeluh kelelahan fisik akibat harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal. Karyawan mengalami gangguan kesehatan serta gangguan tidur pada malam hari karena tekanan kerja yang tinggi.
2. Karyawan Museum Pusaka Nias menunjukkan gejala seperti mudah cemas, mudah marah, merasa tertekan karena beban tanggung jawab besar dan takut melakukan kesalahan.
3. Karyawan sering tidak mendapat waktu istirahat yang cukup karena padatnya pengunjung, dan jumlah karyawan yang terbatas menyebabkan mereka harus menangani lebih dari satu tugas sehingga mereka kewalahan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah penjelasan tentang sejauh mana penelitian dilakukan. Tujuannya adalah untuk menjaga fokus pembahasan agar tidak melebar ke hal-hal di luar topik. Batasan ini membantu peneliti tetap konsisten, relevan, dan mendalam dalam membahas masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini berfokus membahas beban kerja dalam mempengaruhi tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan uraian masalah dari atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkuat teori-teori yang membahas hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan wawasan mengenai hubungan antara beban kerja dan tingkat stres karyawan, serta kemampuan dalam menerapkan metode penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian dapat membantu karyawan memahami penyebab stres kerja dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memperkuat reputasi akademik universitas sebagai institusi yang berkontribusi dalam pengembangan riset terkait manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan kerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sebagai salah satu rujukan ilmiah bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik yang serupa, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan media sosial dalam pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).