

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan sosial dan ekonomi dalam masyarakat modern telah mendorong meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Perempuan tidak lagi dipandang hanya berperan dalam ranah domestik, tetapi juga memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam aktivitas ekonomi. Kebutuhan ekonomi keluarga, peningkatan biaya hidup, serta keinginan untuk mengembangkan potensi diri menjadi faktor penting yang mendorong perempuan bekerja. Kondisi tersebut kemudian memunculkan fenomena wanita karier, yaitu perempuan yang menjalankan peran profesional sekaligus tetap menghadapi tanggung jawab domestik dalam keluarga (Fhatri dan Arrosyad, 2021).

Perempuan yang bekerja memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian keluarga maupun masyarakat. Kontribusi tersebut tidak hanya berasal dari pendapatan formal, tetapi juga dari aktivitas domestik dan sosial yang sering kali tidak tercatat secara ekonomi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan bekerja menjalankan peran ganda, yaitu sebagai pekerja sekaligus pengelola keluarga, sehingga keterlibatan perempuan dalam dunia kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan keluarga dan pembangunan ekonomi (Meilianna *et al.*, 2025).

Namun demikian, peningkatan peran perempuan dalam dunia kerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai tantangan yang menyertainya. Salah satu tantangan utama adalah kesulitan dalam menyeimbangkan peran domestik dan profesional. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja. Apabila perempuan yang bekerja tidak mampu mengatur dan mengelola waktu secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban dalam kehidupan keluarga, maka salah satu dari kedua peran tersebut

berpotensi mengalami gangguan. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam keluarga.

Dari sisi pekerjaan, perusahaan atau atasan dapat merasa dirugikan apabila tanggung jawab yang diberikan tidak diselesaikan secara optimal, sehingga memengaruhi penilaian terhadap produktivitas individu. Sementara itu, dari sisi keluarga, ketidakhadiran dan kurangnya perhatian dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta menurunkan keharmonisan hubungan antar anggota keluarga. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat menimbulkan tuntutan dari pihak keluarga agar perempuan lebih meluangkan waktu dan memberikan perhatian yang seimbang bagi kehidupan rumah tangganya.

Menurut Ehsan dan Ali (2019) yang sejalan dengan penelitian sebelumnya berjudul "*The Impact of Work Stress on Employee Productivity*", stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Faktor utama penyebab stres kerja meliputi beban kerja berlebihan (*work overload*), konflik peran (*role conflict*), dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Ketiga faktor tersebut terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan gejala kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta kesulitan dalam mempertahankan produktivitas secara optimal.

Lebih lanjut, Ehsan dan Ali (2019) menegaskan stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dampak tersebut tercermin dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya komitmen, serta berkurangnya efisiensi kerja. Temuan tersebut mengindikasikan stres kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat menurunkan produktivitas, terutama ketika organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi yang ditandai oleh adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam memenuhinya secara efektif.

Penelitian tersebut juga mengungkapkan stres kerja memberikan dampak langsung terhadap produktivitas organisasi, antara lain meningkatnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya komitmen organisasional, meningkatnya potensi *turnover* karyawan, serta menurunnya efisiensi kerja. Fenomena ini sejalan dengan kondisi di berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor jasa dan pemerintahan, di mana karyawan perempuan kerap menghadapi tuntutan ganda antara pekerjaan profesional dan tanggung jawab domestik.

Fenomena serupa juga dialami oleh perempuan pekerja di Papua yang menghadapi tanggung jawab ganda antara pekerjaan profesional dan kewajiban rumah tangga. Dalam konteks sosial budaya Papua, ekspektasi masyarakat terhadap peran perempuan sering kali menambah tekanan psikologis, terutama ketika sumber daya serta dukungan organisasi yang tersedia masih terbatas. Ketidakseimbangan antara beban kerja, tuntutan peran dalam keluarga, serta minimnya dukungan organisasi dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Perempuan memiliki peran strategis dalam dinamika sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat, termasuk di wilayah Papua. Dalam konteks masyarakat adat Papua, perempuan kerap menjalankan peran ganda bahkan tiga peran sekaligus (*triple role*), yaitu sebagai pengelola rumah tangga, pencari nafkah, serta anggota aktif dalam kehidupan sosial dan budaya. Kondisi tersebut sering kali berlangsung dalam situasi yang tidak sepenuhnya seimbang, terutama akibat keterbatasan akses terhadap pendidikan, ekonomi, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan (Julianti, 2025).

Di sisi lain, permasalahan kemiskinan di wilayah timur Indonesia, khususnya Papua, masih tergolong kompleks dan multidimensional dengan tingkat yang relatif lebih tinggi dibandingkan wilayah lain. Situasi ini turut menempatkan perempuan Papua pada berbagai tantangan, baik dari aspek budaya, ekonomi, pendidikan, maupun kesehatan. Selain itu, kuatnya budaya patriarki, ketimpangan gender, serta terbatasnya akses terhadap sumber daya dan peluang pembangunan menyebabkan perempuan

harus berupaya lebih besar untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat (Julianti, 2025).

Dalam konteks pekerja perempuan di Papua, beban kerja ganda yang dihadapi, baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai pengelola rumah tangga, berpotensi meningkatkan tekanan psikologis. Kondisi ini sejalan dengan fenomena yang dijelaskan oleh Ehsan dan Ali (2019) apabila tekanan tersebut tidak dikelola secara efektif, tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja, efisiensi, serta produktivitas pekerja perempuan di Papua.

Walaupun penelitian yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) berfokus pada sektor perbankan di Pakistan, fenomena serupa juga ditemukan di wilayah Papua. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan instansi di Papua untuk memperhatikan manajemen stres kerja, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan mendukung kesejahteraan pekerja perempuan. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan (Cotos-Gamarra *et al.*, 2023). Namun, beberapa penelitian lainnya menunjukkan stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas (Damayanti dan Kurniawati, 2024; Rahmawati dan Lestari, 2024). Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan temuan sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menelaah hubungan antara stres kerja dan produktivitas dalam konteks objek penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan peningkatan keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, termasuk di Papua, memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perekonomian. Namun, kondisi tersebut juga menimbulkan tantangan berupa tekanan psikologis akibat beban peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Faktor sosial budaya yang masih menempatkan perempuan dalam peran tradisional turut meningkatkan potensi terjadinya stres kerja pada perempuan di Papua.

Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat produktivitas dan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan perempuan di Papua perlu dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tingkat stres yang dialami, faktor-faktor yang menyebabkannya, serta dampaknya terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan strategi manajemen stres dan kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan di Papua.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan perempuan di wilayah Papua?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Stres kerja merupakan respons fisik dan psikologis yang dialami individu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, pengetahuan, serta sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi tekanan tersebut (*World Health Organization*, sebagaimana dikutip dalam Ekawarna, 2018; Ehsan & Ali, 2019).
2. Produktivitas karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* kerja berupa barang atau jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Definisi ini merujuk pada

pendapat Menezes (2006) serta Mathis dan Jackson (2000) sebagaimana dikutip dalam Ehsan dan Ali (2019).

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan perempuan yang bekerja di wilayah Papua.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai keterkaitan antara stres kerja dan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi manajemen dan perusahaan, khususnya pihak manajemen, untuk mengidentifikasi sumber utama stres kerja, seperti beban kerja berlebih, kurangnya dukungan atasan, dan ketidakjelasan peran. Temuan ini juga dapat dijadikan landasan dalam merumuskan strategi pengelolaan stres yang lebih efektif. Strategi tersebut dapat berupa pelatihan manajemen stres, pemberian umpan balik secara rutin, serta pembagian tugas yang proporsional guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif melalui penerapan kebijakan keseimbangan kerja–hidup (*work–life balance*) serta peningkatan sistem komunikasi internal.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti dan akademisi dalam melakukan penelitian lanjutan terkait stres kerja dan produktivitas. Temuan yang diperoleh dapat dijadikan dasar untuk pengembangan model penelitian baru yang melibatkan variabel tambahan, seperti motivasi, kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan dalam konteks stres kerja.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika dalam laporan ini tersusun atas lima bagian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab pertama membahas mengenai mekanisme penelitian secara umum, mulai dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab kedua menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang berisikan teori pembahasan mengenai stres kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan, faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja, jenis-jenis stres kerja, serta dampak stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Bab ini juga disajikan tabel penelitian terdahulu sebagai pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ketiga ini membahas mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, metode analisis data, serta langkah pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab keempat berisi karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji regresi linier sederhana stres kerja terhadap produktivitas karyawan, serta pada akhir berisi pembahasan. Hasil penelitian yang disajikan merupakan analisis data yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk menjelaskan serta menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan.

Bab V

Penutup

Bab kelima berisi kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.