

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu masalah dunia. Kesehatan kerja menurut Permenkes No.48 Tahun 2016 adalah upaya peningkatan dan pemeliharaan setinggi-tingginya bagi karyawan di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi karyawan, perlindungan karyawan dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan karyawan dalam suatu lingkungan kerja yang mengadaptasi antara karyawan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya.

Menurut Ibrahim dkk (2016) mengungkapkan bahwa pembangunan nasional yang telah dilaksanakan sampai saat ini telah menghasilkan banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang dan sektor kehidupan. Kehidupan manusia sehari-hari tidak dapat dilepaskan dari masalah kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitas baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun aktivitas psikis berfungsi sarana dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis, dan sangat bergantung atas beberapa kondisi baik yang terdapat di dalam dirinya maupun kondisi yang diluar dirinya. Persaingan dan tuntutan professional yang semakin tinggi menimbulkan banyakbya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat atau karyawan khususnya disebut stres.

Pada tahun 2000 *European Working Condition Survey* (EWCS), stres kerja merupakan kasus nomor dua terbesar di Eropa yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah kesehatan diantaranya yaitu, mengalami sakit punggung, penyakit jantung, dan gangguan musculoskeletal (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005). Dua penelitian stres di tempat kerja di Amerika yang dilaporkan oleh *National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH, 2002). Pertama adalah sebuah survey yang dilakukan oleh *Familier and Work Institute* melaporkan bahwa 26% sering dan sangat stres akibat dari pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang kedua dilakukan oleh *Yale University* melaporkan bahwa 20% pekerja mengalami stres saat bekerja.

Menurut *International Labour Organization* (2013) jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya jika tempat kerja

tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tidak dapat dihindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan.

Selain itu menurut *International Labour Organization* (2016) Saat ini, banyak pekerja yang menghadapi tekanan lebih tinggi untuk memenuhi permintaan kehidupan kerja modern. Risiko psikososial seperti kompetisi yang semakin meningkat, harapan lebih tinggi terhadap kinerja dan jam kerja yang lebih panjang berkontribusi pada tempat kerja yang menjadi lingkungan yang semakin stres.

Masalah yang berkaitan dengan stres kerja juga banyak ditemukan di Indonesia, penelitian dilakukan oleh Airmayanti (2010) yaitu dari 108 orang yang diteliti didapatkan bahwa sebesar 44,4% pekerja mengalami stres berat dan sebesar 55,6% pekerja mengalami stres ringan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniawati (2013) yaitu dari 82 pekerja proyek Banyu Urip sebesar 52,4% mengalami stres kerja ringan dan 23,2% pekerja tidak mengalami stres.

Beberapa hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja. Daniawati (2013) menyatakan bahwa umur, masa kerja dan kebisingan merupakan variabel yang dominan memicu stres kerja. Menurut penelitian Nugraha (2013) menyatakan bahwa faktor instrinsik pekerjaan dan pengembangan karir dengan stres kerja, namun di penelitian tersebut didapatkan juga bahwa struktur dan iklim organisasi tidak ada hubungannya dengan stres kerja. Menurut penelitian Hasibuan dkk (2013) ditemukan bahwa dari 27 orang pekerja PT. Baker Hughes Indonesia ditemukan bahwa pada shift pagi sebanyak 9 orang (33,33%) stres kerja tinggi dan sebanyak 18 orang (66,67%) mengalami stres rendah, sedangkan pada shift malam sebanyak 13 orang (48,15%) mengalami stres tinggi dan 14 orang (51,85%) yang mengalami stres rendah.

Jika stres berlanjut banyak banyak gejala yang dapat muncul diantaranya; diare, sering buang air kecil, harga diri yang rendah, sulit berkonsentrasi, permusuhan dan agresi, kesulitan membuat keputusan, kesulitan mengatasi gangguan perhatian, sifat mudah marah, insomnia, perasaan suram dan muram, ruam-ruam kulit, perubahan siklus menstruasi, dorongan seks yang rendah, suasana hati yang berubah-ubah, lamunan yang bertambah, ketidakpekaan terhadap orang lain (Arden, 2007).

Menurut Hurrell dalam Munandar (2008) stres kerja dapat disebabkan karena lima faktor, faktor-faktor tersebut yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi. Selain faktor

intrinsik pekerjaan, menurut Cooper dan Davidson (1987) dalam Miller (2000) stres kerja juga dapat terjadi karena faktor hubungan atau dukungan sosial yang diterima seseorang baik dari rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah kepuasan pekerjaan, dimana bahwa salah satu cara untuk mempertimbangkan potensi stres kerja adalah dengan mempertimbangkan kepuasan kerja, karena ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan terjadinya stres kerja. Teori Cooper dan Davidson dalam Munandar (2008) menyatakan bahwa kepuasan bayaran atau gaji merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Selain faktor struktur dan iklim organisasi berdasarkan modifikasi model stres kerja terdapat faktor individu seperti umur, masa kerja, kepribadian dan lain-lain juga berkontribusi terhadap terjadinya stres kerja (Munandar, 2008).

Menurut Rae (2008) stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selama kondisi stres karyawan merasakan gangguan psikosomatik, neurotik, dan psikosis yang dapat dilihat dengan meningkatnya angka absenteisme, angka terlambat kerja yang tinggi, pergantian karyawan, kecelakaan kerja dan besarnya angka kerugian sehubungan dengan ketidakhadiran pekerja.

Di Indonesia saat ini perkembangan industri minyak dan gas (migas) sangat besar. Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri migas, disamping menggunakan teknologi tinggi dan biaya yang besar, juga mempunyai tingkat risiko yang tinggi terhadap kecelakaan kerja. Kegiatan industri migas mulai dari produksi, pengolahan maupun transportasi mempunyai potensi bahaya yang sangat besar yaitu terjadinya kecelakaan kerja dan kebakaran, oleh karena itu pengelolaan migas tersebut memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, sehingga bangsa Indonesia akan berjuang dalam menghadapi era kompetisi dan perdagangan bebas (Mokodompit, 2006).

PT. Epsindo Jaya Pratama merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang industri minyak dan gas bumi. PT. Epsindo Jaya Pratama memiliki fokus bisnis pada jasa pelayanan produksi minyak bumi dengan produknya *Electrical Submersible Pump* (ESP) atau yang dikenal pompa listrik bawah tanah. PT. Epsindo Jaya Pratama Workshop Cikarang melayani produksi dan perbaikan ESP, dalam setiap proses kerjanya tidak lepas dari potensi bahaya khususnya potensi bahaya kesehatan yang berasal dari lingkungan kerja seperti faktor kimia, faktor fisik, faktor biologi, faktor ergonomis dan faktor psikologi.

Berdasarkan survei atau observasi awal terhadap 25 orang pekerja yang dilakukan di PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang terdapat 12% (3 orang) pekerja mengalami stres kerja sangat berat,

16% (4 orang) pekerja mengalami stres kerja berat, 44% (11 orang) pekerja mengalami stres kerja sedang dan 28% (7 orang) pekerja mengalami stres kerja ringan. Adapun keluhan yang banyak ditemukan yaitu kurangnya pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja sebanyak 88%, kurangnya kontrol atau masukan terhadap pekerjaan 66% , pekerjaan yang dikerjakan berdampak buruk terhadap kondisi fisik & emosional 58%, merasa sulit menyampaikan pendapat kepada atasan terkait kondisi pekerjaan 56%, dan banyaknya beban kerja yang diberikan 54%. Dengan adanya temuan ini diduga pekerja di PT. Epsindo Jaya Pratama mengalami stres kerja sehingga banyak masalah yang timbul seperti menurunnya produksi, meningkatnya angka “*product reject*” dari target 2% menjadi 4%, dan rendahnya nilai kepuasan pelanggan yaitu 66 dari target nilai 80. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang Tahun 2018.

1.2 Rumusan Masalah

Pekerjaan sebagai pekerja pabrik yang mencakup banyak aspek, banyak kesulitan, potensi bahaya, serta adanya gangguan psikis akibat stres yang disebabkan oleh kurangnya pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja sebanyak 88%, kurangnya kontrol atau masukan terhadap pekerjaan 66% , pekerjaan yang dikerjakan berdampak buruk terhadap kondisi fisik & emosional 58%, merasa sulit menyampaikan pendapat kepada atasan terkait kondisi pekerjaan 56%, dan banyaknya beban kerja yang diberikan 54%. Dengan adanya temuan ini diduga pekerja di PT. Epsindo Jaya Pratama mengalami stres kerja sehingga banyak masalah yang timbul seperti menurunnya produksi, meningkatnya angka “*product reject*” dari target 2% menjadi 4%, dan rendahnya nilai kepuasan pelanggan yaitu 66 dari target nilai 80. Oleh karena itu berdasarkan fakta dan studi pendahuluan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.

1.3 Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1 Bagaimana gambaran stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.2 Bagaimana gambaran beban kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018?

- 1.3.3 Bagaimana gambaran kebisingan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018?
- 1.3.4 Bagaimana gambaran promosi kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.5 Bagaimana gambaran kepuasan gaji pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.6 Bagaimana gambaran pelatihan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.7 Bagaimana gambaran umur pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.8 Bagaimana gambaran pendidikan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.9 Bagaimana gambaran masa kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.10 Bagaimana gambaran status pernikahan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.11 Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018?
- 1.3.12 Apakah ada hubungan kebisingan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018?
- 1.3.13 Apakah ada hubungan promosi kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.14 Apakah ada hubungan kepuasan gaji dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.15 Apakah ada hubungan pelatihan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.16 Apakah ada hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.17 Apakah ada hubungan pendidikan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?

- 1.3.18 Apakah ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?
- 1.3.19 Apakah ada hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018 ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Pekerja Pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.

1.4.2 Tujuan Khusus

- 1.4.2.1 Diketuainya gambaran stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.2 Diketuainya gambaran beban kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.3 Diketuainya gambaran kebisingan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.4 Diketuainya gambaran promosi kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.5 Diketuainya gambaran kepuasan gaji pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.6 Diketuainya gambaran pelatihan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.7 Diketuainya gambaran umur pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.8 Diketuainya gambaran pendidikan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.9 Diketuainya gambaran masa kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.10 Diketuainya gambaran status pernikahan pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.11 Diketuainya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.

- 1.4.2.12 Diketuahuinya hubungan kebisingan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.13 Diketuahuinya hubungan promosi kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.14 Diketuahuinya hubungan kepuasan gaji dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.15 Diketuahuinya hubungan pelatihan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.16 Diketuahuinya hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.17 Diketuahuinya hubungan pendidikan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.18 Diketuahuinya hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.
- 1.4.2.19 Diketuahuinya hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang tahun 2018.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Institusi

Sebagai informasi penelitian dan dokumentasi data penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang.

1.5.2 Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan secara nyata dari teori-teori yang telah didapat semasa perkuliahan dan dapat mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan penyusunan karya tulis serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai stres kerja.

1.5.3 Bagi tempat penelitian

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk memperhatikan kesehatan kerja dalam hal ini pekerja pabrik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dan sebagai acuan dalam program peningkatan performa dan produktifitas kerja pada pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama Cikarang.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh pekerja pabrik PT. Epsindo Jaya Pratama, dilakukan pada bulan Mei – Juni 2018. Populasi penelitian adalah pekerja pabrik Cikarang yang berjumlah 50 orang, penelitian ini dilakukan karena diduga pekerja mengalami stres kerja sehingga banyak hasil pekerjaan yang salah dan menimbulkan kerugian. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner.