

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tempat kerja selalu mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja atau dapat menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja. Potensi bahaya adalah segala sesuatu yang berpotensi menyebabkan terjadinya kerugian, kerusakan, cedera, sakit, kecelakaan atau mengakibatkan kematian yang berhubungan dengan proses dan sistem kerja (Irzal, 2016). Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan sebagai penyebab timbulnya penyakit akibat kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja (Djarmiko, 2016).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat, bahan, kondisi lingkungan tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik untuk perseorangan maupun kelompok kerja. Lingkungan kerja yang baik terjadi ketika pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan aman, nyaman, sehat, dan optimal. Sehingga dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja (Lubis, 2015). Tingginya tuntutan pekerjaan, kompleksnya alur kerja, dan semakin tingginya tujuan organisasi menuntut setiap karyawan harus bekerja dengan cepat, fokus, dan maksimal. Tekanan kerja menjadi sisi yang terus dihadapi oleh para pekerja, dimana tekanan kerja yang tinggi akan mengakibatkan mereka mengalami stres disamping memunculkan konflik diantara mereka. Hal ini menjadi masalah serius saat ini yang dihadapi organisasi dalam menghadapi persaingan global (Suryani, 2019).

Stres adalah segala hasil rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun berasal dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan berbagai macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai di deritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut salah satunya akan menjurus kepada menurunnya produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2008). Sedangkan menurut Atmaningtyas (2013), stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor

kerja, dimana stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Dari berbagai survei yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat dan Australia, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka mengalami stres terkait kerja. Lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan di tempat kerja. Sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi (*International Labour Organization*, 2016). Menurut data WHO (2017), angka kejadian depresi di Indonesia merupakan peringkat ke-tujuh di kawasan Asia Tenggara (6,6%) setelah Bangladesh (7,1%), India (7,1%), Maldives (7,0%), Bhutan (6,9%), Sri Lanka (6,9%) dan Thailand (6,7%) (WHO, 2017). Berdasarkan survey yang dilaksanakan *The American Institute of Stress (AIS)* dalam Saleh (2018), pada pekerja di Amerika melaporkan 40% pekerja menyatakan pekerjaan mereka sangat menegangkan, 25% melihat pekerjaan mereka sebagai pemicu stress nomor satu dalam kehidupan mereka, 29% pekerja merasa cukup atau sangat stress ditempat kerja, 26% pekerja mengatakan bahwa mereka sering *burned out* atau stress oleh pekerjaan mereka.

Menurut Kementerian Kesehatan RI (2017), pekerja di Indonesia mengalami depresi sebesar 60,6% dan insomnia sebesar 57,6%. Gangguan ini berhubungan dengan gangguan mental emosional dan stresor pengembangan karir. Penyebab stres ditempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan atau rekan kerja lain. Selain itu, pola kerja dan sisi organisasi seperti ketidakjelasan tugas setiap karyawan dapat menyebabkan stres (Kemenkes RI, 2017).

Berbagai faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu dari faktor individu, faktor organisasi, serta faktor lingkungan. Salah satu sumber stres adalah karakteristik pekerjaan yang biasanya ditunjukkan dengan konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja berlebihan (Hardiningtyas, 2017). Sedangkan menurut Robbins (2012), Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres seperti tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang, tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu, tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang

diciptakan oleh karyawan lain berupa kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

Stres kerja kerap menjangkiti banyak pihak di tempat kerja. Dari sejumlah penjelasan para ahli, stres kerja ini bisa menimbulkan dampak baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif, dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Apalagi jika si penderita stres kerja ini jumlahnya banyak di suatu tempat (Jacinta & Rini, 2002). Dalam jangka panjang, individu tidak dapat menahan stres kerja (*occupational stres*) sehingga tidak mampu lagi bekerja optimal, menjadi malas, dan terbengkalai tanggung jawabnya, hal ini dapat berdampak secara umum terhadap organisasional dan personal bagi individu yaitu mutasi, penurunan pangkat bahkan dipecat (Jum'ati & Wuswa, 2013).

Menurut teori terdapat keterlibatan antara stres dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Hal ini karena stres yang dialami pekerja dapat menimbulkan perilaku menyimpang yang dapat membahayakan keselamatan ataupun kesehatan pekerja yang bersangkutan, serta dapat berdampak juga terhadap kelompok dan pekerjaan di kantor (Yuliani & Putri 2020). Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan seperti terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat mood sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya, serta terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus, serta kinerja terganggu. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang, sehingga dapat memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan (Waluyo, 2013).

Menurut Munandar (2001), penyebab utama stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, keinginan yang tidak tersampaikan dan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan absensi, keterlambatan dan kecelakaan akibat kerja. Menurut Tarwaka (2015), dampak dari stres akibat kerja dapat menyebabkan reaksi emosional, perubahan kebiasaan atau mental, dan perubahan fisiologis. Salah satu perubahan fisiologis yaitu kelelahan. Stres kerja dapat dikurangi dan dikendalikan melalui dekorasi termasuk dekorasi warna pada area kerja, penggunaan musik saat bekerja, dan memanfaatkan waktu istirahat untuk melakukan latihan fisik yang sesuai bagi tenaga kerja (Suma'mur, 2009).

Menurut NIOSH (2015), ada 2 pendekatan yang berbeda untuk mengendalikan stres kerja yaitu manajemen stres dan perubahan organisasi. Sedangkan pencegahan stres kerja pada perusahaan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti memastikan bahwa beban kerja sesuai dengan kemampuan pekerja, memberikan kesempatan untuk interaksi sosial di kalangan pekerja, serta menerapkan jadwal kerja yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab diluar pekerjaan. Pencegahan stres kerja yang lainnya yaitu dilakukan pada individu atau pekerja. Menurut Lukluk & Zuyina (2011), pencegahan stres dapat dilakukan pada individu dapat dilakukan melalui beberapa cara seperti menjauh dari situasi-situasi yang menekan, tidak mempermasalahkan hal-hal yang sepele, menghindari reaksi yang berlebihan, dan tidur secukupnya.

Hasil penelitian stres pada kelompok kerja lebih tinggi dibanding populasi umum, dimana contohnya adalah di Jakarta pada eksekutif muda kejadian stres mencapai 25% (Kamso, 2011). Hasil penelitian lain pada pekerja Factory PT. Maruki Internasional Indonesia Tahun 2016 diketahui bahwa 34,4% pekerja mengalami stres kerja berat (Ibrahim., dkk, 2016).

Menurut penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung (Manabung et al., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, diketahui bahwa terdapat hubungan antara usia, beban kerja dan masa kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan (Zulkifli et al., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lukas, diketahui bahwa terdapat hubungan antara jam kerja dengan stres kerja pada pekerja (Lukas et al., 2018).

PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi merupakan salah satu perusahaan konstruksi nasional yang terkenal dibidang jasa konstruksi. Pada bulan September 2020 data jumlah pekerja terakhir sebanyak 200 pekerja, yang terdiri dari staff kantor, pekerja sub kontraktor, pekerja operator alat berat, dan pekerja harian mandor. PT. Pulau Intan Baja perkasa Konstruksi mempresentasikan dan melaksanakan program kerja K3 proyek “Pembangunan Gedung Kantor SCBD”, yaitu: *General Cleaning* sebagai konsep pengendalian bahaya dengan metode mengelola terus menerus, agar menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapi, aman, nyaman, dan meningkatkan kedisiplinan pekerja.

Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dikerjakan di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi yaitu terdiri dari pekerjaan pondasi, pekerjaan kolom, pekerjaan balok, pekerjaan plat lantai, dan pekerjaan *shear wall*. Jam kerja para pekerja berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan pekerja masing-masing. Para pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi memiliki jam kerja yang berlebih. Hal ini disebabkan karena para pekerja dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan rentang waktu yang telah ditetapkan. Sehingga dapat menyebabkan para pekerja memiliki jam kerja yang lebih lama disertai dengan beban kerja yang berlebih dan beresiko untuk mengalami stres kerja.

Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya tuntutan pada para pekerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan dan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan pekerja. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan dan kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stres. Tuntutan pekerjaan yang tinggi disebabkan karena perusahaan sedang mengejar target diwaktu yang sudah ditentukan. Para pekerja yang bekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi beresiko untuk mengalami stres kerja, hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dimana para pekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar yang diterapkan, para pekerja juga dibebani oleh beban kerja yang berlebihan dengan resiko pekerjaan yang tinggi serta diperparah oleh waktu kerja pekerja, dimana para pekerja harus bekerja dengan lama kerja yang melebihi

batas waktu normal. Apabila lembur para pekerja harus bekerja selama 12 jam/hari sedangkan batas waktu normal bekerja yaitu 8 jam/hari.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis kepada 10 pekerja konstruksi diketahui bahwa pekerja yang mengalami stres sebanyak 8 pekerja sebesar (80%). Dari 8 pekerja yang mengalami stres diketahui bahwa sebanyak 3 pekerja (37,5%) mengalami stres berat, sebanyak 4 pekerja (50%) mengalami stres sedang, dan sebanyak 1 pekerja (12,5%) mengalami stres ringan. Berdasarkan hasil survei, dampak yang dirasakan oleh pekerja akibat stress kerja yaitu penurunan *mood* pada pekerja, penurunan fisik pada pekerja dan dapat menyebabkan pekerja kurang optimal saat bekerja. Hal ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. sedangkan dampak kerugian akibat stress kerja yang dirasakan oleh PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi adalah angka absensi pekerja pada bulan Desember Tahun 2020 yaitu angka absensi pekerja pada bulan Desember Tahun 2020 sebesar 5 pekerja (2,5%) kemudian mengalami peningkatan pada bulan Januari Tahun 2021 sebesar 9 pekerja (4,5%) serta angka kecelakaan kerja akibat stress berupa tertimpa material bangunan, tertusuk/tersayat benda tajam, luka gores, dan terpeleset pada bulan Desember 2020 sebesar 50 pekerja (25%) dan meningkat pada bulan Januari Tahun 2021 sebesar 60 pekerja (30%) serta dapat menurunkan produktifitas pekerja sehingga menyebabkan terhambatnya pembangunan proyek yang sedang berjalan.

Berdasarkan uraian data dan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021. Penelitian dilakukan karena berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa masih terdapat pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi yang mengalami stres yaitu sebanyak 8 pekerja (80%). Diketahui bahwa pekerja yang mengalami stres kerja berat dengan poin tertinggi yaitu sebesar 16 poin. Para pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi beresiko mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi

disertai beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang melebihi batas waktu normal. Oleh karena itu, masalah yang dapat difokuskan untuk penelitian yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
2. Bagaimana gambaran stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
3. Bagaimana gambaran usia pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
4. Bagaimana gambaran beban kerja pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
5. Bagaimana gambaran masa kerja pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
6. Bagaimana gambaran jam kerja pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
7. Apakah terdapat hubungan antara usia dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
8. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
9. Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?
10. Apakah terdapat hubungan antara jam kerja dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
2. Mengetahui gambaran usia pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
3. Mengetahui gambaran beban kerja pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
4. Mengetahui gambaran masa kerja pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
5. Mengetahui gambaran jam kerja pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
6. Mengetahui hubungan antara usia dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
7. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
8. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
9. Mengetahui hubungan antara jam kerja dengan stres pada pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

1. Memperoleh pengetahuan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
2. Mendapatkan pengalaman langsung dalam melaksanakan penelitian.

1.5.2 Bagi Universitas

1. Menjadi suatu masukan dalam keilmuan K3 khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021.
2. Menjadi referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.
3. Terbinanya kerjasama institusi perguruan tinggi dengan perusahaan.

1.5.3 Bagi Perusahaan

1. Sebagai gambaran tingkat stres yang dialami oleh pekerja.
2. Sebagai bahan evaluasi sumber stres yang terdapat di dalam maupun luar lingkungan kerja.
3. Sebagai masukan untuk mencegah dan mengendalikan stres yang dialami pekerja dan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres pada pekerja konstruksi di PT. Pulau Intan Baja Perkasa Konstruksi Tahun 2021. Sasaran pada penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Pulau Intan Baja Perkasa. Penelitian ini dilakukan di SCBD Sudirman South Jakarta, RT.5/RW.3 Senayan, Kebayoran Baru, South Jakarta City, Jakarta 12190. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 – Februari Tahun 2021. Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat pekerja yang mengalami stres sebesar 8 pekerja (80%). Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional* dan teknik pengambilan sampel dengan *Proportional Stratified Random Sampling* serta penelitian ini menggunakan data primer dengan cara pengumpulan data menggunakan kuesioner.