

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya dan berarti mengganggu prestasi kerjanya (Handoko, 2008). Stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungannya yang berdampak pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut (Cahyono, 2019).

Ada berbagai faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu dari faktor individu (masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian), faktor organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan interpersonal), serta faktor lingkungan (ketidak pastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi). Salah satu sumber stres adalah karakteristik pekerjaan yang biasanya ditunjukkan dengan konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja berlebihan (Hardiningtyas, 2017). 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 karyawan, dimana tekanan kerja yang tinggi akan dapat 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).

Menurut data WHO tahun 2017, di banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2020 menemukan adanya 130.500 kasus stres akibat kerja, rata-rata terjadi stres kerja pada perempuan sebanyak 2.330 kasus dan pada jenis kelamin perempuan mayoritas terjadi pada umur

25-34 tahun. Sedangkan pada laki-laki terjadi 1.740 kasus stres kerja dan mayoritas pada umur 45-54 tahun (Labour Force Survey, 2020)

Menurut Kementerian Kesehatan RI (2017) berbagai situasi ditempat kerja memungkinkan seseorang mengalami depresi. Perwakilan Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (Perdoki), mengatakan kondisi di Indonesia, sebesar 60,6% pekerja mengalami depresi dan 57,6% insomnia. Penyebab stres di tempat kerja disebabkan beban pekerjaan, seperti target atau deadline, hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan atau rekan kerja lain. Selain itu, pola kerja dan sisi organisasi seperti ketidakjelasan tugas setiap karyawan dapat menyebabkan stres.

PT PLN (UP3) Persero Tanjung Karang merupakan perusahaan listrik milik negara yang fokus lingkup pekerjaannya adalah unit di bawah induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkup yang lebih kecil, agar pelayanan PLN bisa lebih terfokus dan langsung menyentuh pada masyarakat, contohnya adalah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 memiliki tiga divisi yaitu divisi perencanaan, transaksi energi listrik dan jaringan. Divisi perencanaan bertugas bertanggung jawab atas koordinasi penyusunan program anggaran yang akan dilakukan dan melakukan pengadministrasian anggaran. Divisi jaringan kegiatannya meliputi pelayanan pelanggan. Sedangkan divisi transaksi listrik memiliki beban kerja yang berat dikarenakan mereka bertugas mengkoordinasikan pengoperasian peralatan, pengukuran proteksi dan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan penyaluran tenaga listrik yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Setiap divisi bertugas membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya, Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan keamanan, keselamatan kerja dan kesehatan lingkungan kerja, melaksanakan kegiatan rumah tangga kantor, melaksanakan administrasi perkantoran sesuai ketentuan.

Menurut penelitian Nurini et al. (2017) menyatakan ada hubungan antara umur dengan stress kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. Karyawan yang mengalami stres kerja berada pada rentang usia 25 –35 tahun, usia ini merupakan masa dewasa pertengahan dimana seharusnya seseorang sudah bisa mengambil keputusan dengan tepat, karena pada masa ini seseorang sudah cukup banyak pengalaman dan pengetahuan yang telah didapat.

Menurut Marchelia (2014) ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan. shift malam memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan shift pagi dan siang. Sedangkan stres terendah berada pada shift siang. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu membuktikan bahwa sumber stres berada pada shift malam.

Menurut penelitian Tulhusnah (2018) menyatakan ada hubungan antara jam kerja dengan stres kerja karyawan di kabupaten situbondo. karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Jam kerja “normal” umumnya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari. Waktu kerja normal adalah < 8 jam setiap harinya dan sisanya digunakan untuk istirahat.

Dikarenakan selama terjadi pandemi Covid-19 banyak pegawai yang di rumahkan, sehingga yang bekerja hanya 50 % dari total pegawai yang bekerja secara WFO (*Work From Office*) untuk melayani keluhan pelanggan mulai dari perbaikan gardu listrik, kabel, dan jaringan. Pegawai memiliki target penyelesaian tugas setiap harinya, seperti menangani keluhan-keluhan dari masyarakat seperti gangguan pada listrik rumah tangga, memperbaiki gangguan listrik umum seperti pada gardu listrik, melakukan pemasangan listrik dan permintaan penambaham daya sementara itu jumlah pegawai yang sedikit membuat setiap pegawai bekerja dengan jam kerja yang lebih banyak untuk menyelesaikan target keluhan masyarakat sehingga mereka

sering pulang larut malam dan bahkan sampai menginap dikantor sehingga kadang ada pegawai yang sampai jatuh sakit. Hal ini membuat jumlah karyawan yang bekerja semakin sedikit dan memicu terjadinya stres kerja. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja yaitu menurunnya produktivitas kerja, kebosanan, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran dan meningkatnya keterlambatan kerja. Apabila stres tidak dikelola dengan baik, maka pegawai akan kehilangan konsentrasi sehingga dapat melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang dimana terdapat banyak sumber bahaya terutama di bagian pemeliharaan alat sehingga dapat membahayakan keselamatan pegawai dan menimbulkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis terhadap 20 pekerja di PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung dengan survey menggunakan kuesioner DASS 21 melalui google form, terdapat 11 orang 55% mengalami stress sangat berat, pekerja mengalami stress berat 4 orang 20%, pekerja yang mengalami stress sedang 3 orang 15%, pekerja mengalami stress ringan 1 orang 5% dan pekerja yang tidak mengalami stress terdapat 1 orang 5%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tim HSE perusahaan menyebutkan bahwa kerja di PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung, tingginya angka stress kerja pada pegawai di PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang memiliki tekanan yang cukup besar apalagi saat pandemic sebagian karyawan harus WFH dan sudah pernah mengusulkan untuk penambahan karyawan untuk mengantisipasi karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll. Adanya pekerja yang mengeluh terkait jam kerja dan shift kerja yang berlebih, Saat ada karyawan yang tidak masuk, maka karyawan lain harus pulang larut malam dan bahkan sampai menginap di kantor karena banyak tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan hal ini berdampak pada kesehatan fisik dan mental pegawai sehingga memicu terjadinya stres kerja.

Menurut (Nursan, 2019) Dampak pekerja yang mengalami stres kerja di tempat kerja dapat memunculkan perubahan-perubahan antara lain: bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Dampak akibat stres kerja yang dialami oleh pekerja di PT. PLN Persero UP3 Tanjung Karang Lampung adalah pekerja merasa cemas, sulit berkonstrasi, ada keinginan untuk tidak masuk kerja. Hal tersebut berdampak pada perusahaan sehingga membuat terhambatnya kegiatan produksi.

Berdasarkan permasalahan yang di rasakan oleh pekerja di PT. PLN Persero UP3 Tanjung Karang Lampung perlu di lakukannya upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja untuk menghindari dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari stres kerja. Maka dari itu penulis merasa perlu untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres kerja Pada Pekerja PT PLN Persero UP3 Tanjung Karang Lampung Tahun 2021”**

1.2. Perumusan Masalah

Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang mempunyai pekerjaan yang berpotensi mengalami tingkat stres kerja. Hal itu salah satunya dikarenakan adanya tuntutan tugas yang besar. Dampak dari stres ini menyebabkan timbulnya kecemasan, agresif, angkuh, kebosanan, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, gugup, merasa kesepian serta menurunkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis terhadap terhadap 20 pekerja di PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang dengan survey menggunakan kuesioner DASS 21, terdapat (11 orang) pekerja 55% mengalami stress sangat berat kerja, dan stress berat (4 orang) pekerja 20% pekerja yang mengalami stress sedang (3 orang)

15%, (1 orang) pekerja 5% pekerja yang mengalami stress ringan dan (1 orang) pekerja 5% yang tidak mengalami stres kerja dan tidak merasakan gejala-gejala yang disebutkan diatas. Faktor-faktor risiko yang beragam di tempat kerja berpotensi menimbulkan stres kerja pada pegawai tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin Faktor-Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung Tahun 2021.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
2. Bagaimana gambaran stres kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
3. Bagaimana gambaran umur pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
4. Bagaimana gambaran shift kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
5. Bagaimana gambaran jam kerja pada pekerja di PT PLN(Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
6. Apakah ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
7. Apakah ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada pekerja PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?
8. Apakah ada hubungan antara jam kerja dengan stres kerja pada pekerja PT PLN(Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung Tahun 2021.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran stres kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021
2. Mengetahui gambaran umur pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021
3. Mengetahui gambaran shift kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021
4. Mengetahui gambaran jam kerja pada pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021
5. Mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021
6. Mengetahui hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada pekerja PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung tahun 2021
7. Mengetahui hubungan antara jam kerja dengan stres kerja pada pekerja PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang tahun 2021

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang ada dalam masyarakat berdasarkan pemahaman teori dan konsep yang sudah dipelajari. peneliti mendapatkan nilai belajar tentang stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi pada pekerja PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Lampung.

1.5.2. Bagi Institusi Pendidikan

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk lingkungan civitas akademika untuk peningkatan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi bagi akademisi khususnya mahasiswa K3
2. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai stres kerja.

1.5.3. Bagi PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang

1. Hasil penelitian ini menjadi informasi tambahan mengenai stres kerja pada pekerja serta faktor-faktor yang berhubungan dengannya.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi agar dapat dilakukan upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja pada pekerja PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang Tahun 2021

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN Persero UP3 Tanjung Karang Lampung Tahun 2021, karena masih banyak terdapat permasalahan mengenai stres kerja yang dirasakan oleh pekerja yang menyatakan bahwa masih terdapat 20 orang pekerja yang terdapat 11 orang (55%) mengalami stres sangat berat, pekerja mengalami stress berat 4 orang 20%, pekerja yang mengalami stress sedang 3 orang 15%, pekerja mengalami stress ringan 1 orang 5% dan pekerja yang tidak mengalami stress terdapat 1 orang 5% survey ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur kuisisioner DASS 21. Penelitian ini dilakukan pada pekerja yang terdiri dari 65 pekerja di PT. PLN Persero UP3 Tanjung Karang Lampung. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari-Juli 2021 pada Pekerja. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan design *cross sectional*.