

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan kerja merupakan bagian spesifik dari segi kesehatan umumnya, yang lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan. Menurut (Widodo, 2015), “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Widodo, 2015).

Peran upaya kesehatan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 03/Men/1982 tersebut, penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja harus dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu (*komprehensif*), meliputi upaya kesehatan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif yang hasilnya dilaporkan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan. Melalui upaya kesehatan preventif dan promotif (pencegahan dan peningkatan), sebagian besar kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) serta gangguan kesehatan lainnya seperti kelelahan, ketidaknyamanan terutama stres kerja dapat dicegah. Dengan upaya kesehatan kuratif dan rehabilitatif (pengobatan dan pemulihan), dampak yang ditimbulkan akibat kecelakaan dan penyakit yang terjadi dapat ditekan seminimal mungkin. Pada akhirnya dengan upaya kesehatan kerja yang komprehensif akan meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan produktivitas kerjanya. Stres kerja yang dialami pekerja juga merupakan salah satu faktor munculnya perilaku berbahaya yang berakibat terjadinya kecelakaan kerja (Nurhidayati, 2015).

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Waluyo, 2015).

Menurut (Robbins, 2015), dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori seperti, gejala fisiologis yaitu perubahan dalam metabolisme tubuh, gejala psikologis yaitu stres yang muncul karena pekerjaan dan gejala perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan akibat yang disebabkan oleh tindakan dan

situasi lingkungan yang tidak sesuai dan juga tuntutan fisik yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan emosi tidak stabil (Robbins, 2015).

Menurut data yang dihimpun oleh *World Health Organization* pada tahun 2014 dijelaskan bahwa sebesar 8% dari penyakit akibat kerja merupakan stres kerja atau depresi pada pekerja. Sedangkan menurut hasil survei yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* pada tahun 2014 diperoleh data sebanyak 440.000 kasus stres kerja di Inggris dengan rata-rata kejadian 1.380 kasus dari setiap 100.000 pekerja. Untuk di Indonesia survei yang dilakukan pada tahun 2012 oleh Regus Asia diperoleh hasil bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan pada tahun 2011. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Satriadi P pada PT. Newmont Nusa Tenggara menyebutkan bahwa ada korelasi yang bermakna antara shift kerja dengan masalah stres kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari adanya faktor lingkungan salah satunya adalah lingkungan sosial, dimana manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu diperlukan adanya suatu dukungan sosial. Menurut (Robbins, 2008) dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan hal tersebut dapat menyangga dampak dari timbulnya stres. Sedangkan faktor organisasi salah satunya adalah konflik peran, konflik peran dapat timbul karena seseorang mengalami kesulitan dalam melakukan dua peran dalam waktu yang bersamaan. Dari faktor individu salah satunya adalah kepribadian, kepribadian yaitu sifat ciri khas yang dimiliki oleh seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Robbins, 2008).

Hasil penelitian (Habibi & ., 2018) menunjukkan bahwa shift kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada shift pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Shift malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit. Jadi, dari hasil penelitian (Habibi & ., 2018) bahwa stres kerja pada karyawan berhubungan dengan shift kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2019 terhadap 60 orang responden sebagai observasi awal pekerja pada bagian produksi. Diketahui bahwa, ada 28 dari 60 responden atau 46,6% mengalami stres berat, 14 dari 60 responden

(23,4%) mengalami stres ringan, dan 10 dari 60 responden (16,6%) mengalami stres ringan. Pada line 1, 5 dari 20 responden (5%) mengalami stres ringan, sedang dan berat. Selanjutnya line 2 diketahui bahwa 4 dari 20 responden (20%) mengalami stres ringan dan 13 dari 20 responden (65%) mengalami stres sedang. Pada line 3, 5 dari 20 responden (25%) mengalami stres ringan, 9 dari 20 responden (45%) mengalami stres sedang dan 4 dari 20 responden (20%) mengalami stres berat. Stres yang dialami oleh pekerja ditandai dengan gejala fisiologis (metabolisme), gejala psikologis (kecemasan, mudah marah, dan konsentrasi berkurang) dan gejala perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup seperti gelisah, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur. Peneliti memperoleh informasi bahwa belum pernah dilakukannya sosialisasi dan edukasi mengenai stres kerja, pengukuran terhadap stres kerja dan salah satu pekerja menyebutkan bahwa terkadang pekerja merasa sulit tidur, hilang konsentrasi terutama pada saat shift malam dan merasa jenuh. Hal tersebut dapat diindikasikan sebagai gejala dari stres kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin mengetahui apakah terdapat Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stress Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Stres kerja merupakan salah satu perhatian utama bagi kesehatan kerja terhadap tenaga kerja bahwa sekitar setengah dari semua karyawan absen dalam bekerja diakibatkan oleh gangguan yang berhubungan dengan stres akibat pekerjaan. Berdasarkan dari hasil survey pendahuluan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia September 2019, responden sebagai observasi awal pekerja. Yaitu diketahui bahwa, 28 dari 60 responden atau 46,6% mengalami stres berat, 14 dari 60 responden atau 23,4% mengalami stres ringan, dan 10 dari 60 responden atau 16,6% mengalami stres ringan. Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan shift kerja dan dengan stres kerja pada karyawan di bagian Produksi Coca Cola Amatil Indonesia”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

- Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas pertanyaan penelitian adalah :
- a. Bagaimana gambaran shift kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia tahun 2021?

- b. Bagaimana gambaran stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia tahun 2021?
- c. Apakah ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja terhadap karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia tahun 2021?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Tahun 2021.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran shift kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia tahun 2021.
- b. Mengetahui gambaran stress kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia tahun 2021.
- c. Menganalisis adanya hubungan antara shift kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia tahun 2021.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu kesehatan masyarakat yaitu memberikan informasi mengenai gambaran pengetahuan shift kerja dengan stres kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang telah di dapat selama mengikuti perkuliahan di Universitas Esa Unggul, khususnya tentang Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stress Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Cibitung.

b. Bagi Program Studi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, terutama dalam hal pengetahuan tentang Hubungan Antara

Shift Kerja Dengan Stress Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Cibitung.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan praktis yang dapat digunakan untuk memperbaiki pengetahuan karyawan tentang Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stress Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Cibitung.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara shift kerja dengan stress kerja terhadap karyawan bagian produksi di PT. Coca Cola Amatil Cibitung. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Cibitung pada bulan Maret 2021- Juli 2021. Responden penelitian ini adalah pekerja di bagian produksi sebanyak 43 orang. Penelitian ini dilakukan karena ditemukan stress kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan desain Cross Sectional.