

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

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. Hal ini menjadi masalah serius saat ini yang dihadapi organisasi dalam menghadapi persaingan global (Suryani *et al*, 2019).

Data prevalensi tentang bahaya psikososial dan stres kerja tersedia di berbagai negara maju, salah satunya negara yang melakukan survey terkait bidang ini adalah Inggris. Data dari survei angkatan kerja tahunan atau *Labour Force Survey* oleh departemen (*Health and Safety Executive*, 2019) Inggris menunjukkan total kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2020/2021 yaitu 822.000 kasus, dan tingkat prevalensi yaitu 2.480 per 100.000 pekerja. Angka ini tidak berbeda secara statistik dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam beberapa tahun terakhir sebelum pandemi virus corona, tingkat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan yang dilaporkan secara mandiri oleh pekerja telah menunjukkan tanda-tanda peningkatan. Pada tahun 2020/2021 angkanya lebih tinggi dari saat sebelum pandemi pada tahun 2018/2019 (*Health and Safety Executive*, 2019). Data stres kerja di Indonesia secara nasional belum tersedia. Banyak penelitian yang dilakukan terkait stres kerja menjadi gambaran bahwa masalah stres kerja perlu ditinjau lebih jauh. Penelitian oleh (Mayang *et al*, 2018) di sektor perkantoran menemukan sebanyak 53,3% dari responden mengalami stres kerja.

Dampak dari stres dapat menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh menguntungkan diharapkan dapat memacu pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Reaksi dari stres dapat berupa reaksi psikis maupun fisik. Pekerja akan menjukan perubahan perilaku jika diindikasi mengalami stres, perubahan perilaku ini merupakan usaha

untuk mengatasi stres, stres yang merugikan akan merubah perilaku pekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja (Lantara & Nusran, 2019).

Stres pada dasarnya merupakan respon individu terhadap tekanan-tekanan yang tinggi dalam pekerjaan (Saragih, 2022). Tekanan-tekanan dalam pekerjaan tersebut, dapat dikelompokkan menjadi beberapa faktor yang dapat berasal dari individu, organisasi, serta faktor lingkungan (Tama and Hardiningtyas, 2017). Robbins dalam (Lewaherilla, 2022) mengelompokkan faktor stres kerja yang berasal dari faktor organisasi menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan. Pada faktor individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, dll dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja (Asih, 2018). Lingkungan kerja fisik yang kurang baik seperti bising, suhu ruangan tempat bekerja terlalu dingin atau panas, serta pencahayaan ruang kerja yang tidak baik dapat menjadi faktor stres kerja (Asih, 2018).

Penelitian lain menemukan bahwa usia dan masa kerja merupakan faktor risiko yang berpengaruh terhadap kejadian stres akibat kerja pada pekerja sektor informal (buruh pabrik) di Kota Semarang (Setiawan, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2016) dan Sianturi (2021) bahwa terdapat hubungan antara umur dan masa kerja terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2021) pada pekerja proyek jembatan teluk Kendari Sulawesi Tenggara pada tahun 2019 menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nursetyaningsih, 2015) pada perawat IGD Rumah Sakit Haji Kota Makasar menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan stres kerja.

PT X merupakan perusahaan swasta di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang fabrikasi umum, pembuatan *expansion joint steel*, *pressure vessel*, *ducting* dan lainnya. PT X memiliki banyak potensi bahaya dari setiap proses produksinya baik dari mesin maupun lingkungan kerja yang dapat menyebabkan berbagai Penyakit Akibat Kerja (PAK). Proses kerja bagian produksi yaitu mulai dari pemotongan material, *drilling material*, *machining* (bubut material), *Fit Up*, *Welding material* yang sudah di *Fit Up*), dan yang terakhir dilakukan pengecatan material setelah dilakukan *inspection welding*. Jumlah pekerja bagian produksi

yaitu 65 pekerja. Jumlah pekerja pada masing-masing bagian yaitu 23 orang *welder*, 19 orang *Fitter*, *cutting* 9 orang, *painter* 8 orang, *machining* 3 orang, dan *drilling* 3 orang.

Survey atau observasi awal menggunakan kuesioner stres kerja *Occupational Stress Index* (OSI) yang terdiri dari 5 dimensi penyebab stres kerja yang terdiri dari 37 pertanyaan pada kuesioner tersebut, diantaranya yaitu pemberdayaan karyawan, beban berlebih, ambiguitas peran, pelanggaran terhadap aturan dan bahaya pada pekerjaan. Survey ini dilakukan terhadap 11 pekerja produksi yang terdiri dari masing masing perwakilan bagian yaitu 3 orang *welder*, 3 orang *Fitter*, 2 orang *Painter*, 1 orang *Machining*, 1 orang *Drilling* dan 1 orang *Cutting*. Hasil survei didapatkan bahwa sebanyak 3 pekerja (27,3%) mengalami stres berat, 5 pekerja (45,4%) pekerja merasakan stres sedang, dan 3 pekerja lainnya (27,3%) mengalami stres ringan.

Terdapat tiga pernyataan dengan persentase tertinggi pada dimensi pemberdayaan karyawan. Hasil ditemukan 91% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres pada 2 item pernyataan, yaitu “saya harus mengabaikan beberapa tugas karena terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan” serta item pernyataan “Saya mendapatkan gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan jumlah pekerjaan saya.” Item lainnya yaitu ditemukan 100% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres “Saya jarang diberi penghargaan atas kerja keras dan kinerja saya yang efisien.” Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pada salah satu pekerja yang mengeluhkan bahwa kurangnya pengakuan atau penghargaan dari manajemen terhadap kinerja pekerja. Pekerja tersebut mengeluhkan bahwa menerima gaji yang kurang sesuai dengan berat pekerjaannya selain itu pekerja tersebut menjelaskan bahwa gaji yang diberikan sering dicicil oleh perusahaan selama satu tahun terakhir.

Pada dimensi beban berlebih ditemukan 100% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres pada 3 item pernyataan, yaitu “saya harus menyelesaikan pekerjaan saya dengan tergesa-gesa karena beban kerja yang berlebihan” item “untuk memenuhi target departemen, terkadang saya harus bekerja lebih dari biasanya”, serta item “saya tidak dapat melaksanakan tugas saya

dengan memuaskan karena beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu”. Temuan lainya yaitu 91% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres pada pernyataan “saya harus melakukan banyak pekerjaan di departemen ini”. Hasil ini didukung dengan hasil wawancara dengan responden. Responden menceritakan bahwa manajemen sedang melakukan penekanan pengeluaran perusahaan, salah satunya dengan menambah produksi tanpa menambah pekerja, sehingga pihak manajemen memberikan tenggat waktu yang sedikit bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaanya. Beban kerja yang bertambah tidak diimbangi dengan penambahan gaji.

Dimensi ambiguitas peran ditemukan 91% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres pada item pernyataan “informasi terkait pekerjaan saya tidak jelas”. Responden menceritakan bahwa mereka mendapatkan tugas tambahan yaitu membuat laporan produksi setiap harinya. Responden menceritakan merasa bingung dan tidak paham terkait pengisian laporan tersebut karena hanya diberikan penjelasan sekilas oleh atasan. Responden mengungkapkan seharusnya laporan menjadi tugas kantor, bukan buruh. Hal ini juga didukung oleh temuan pada dimensi berikutnya, yaitu dimensi pelanggaran terhadap aturan. Ditemukan 100% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres pada item pernyataan “saya melakukan suatu pekerjaan dengan terpaksa karena adanya tekanan kelompok/politik tertentu”. Dimensi bahaya pada pekerjaan ditemukan 100% responden menjawab kadang-kadang, sering, dan selalu mengalami stres pada item pernyataan “beberapa penugasan cukup berisiko dan rumit”.

Akibat dari masalah yang ada responden menceritakan menjadi tidak bersemangat dan ingin menunda pekerjaan, merasa cemas dan tidak tenang dalam melakukan pekerjaan karena memiliki target pekerjaan yang tinggi namun dengan tenggat waktu yang sedikit dan tetap dituntut untuk menjaga kualitas pekerjaan sehingga merasa seperti dikejar waktu saat menyelesaikan pekerjaan. Dampak psikologis tersebut menyebabkan sulit berkonsentrasi sehingga responden mengaku sering mengalami kecelakaan ringan seperti tangan tergores plat, kaki terjepit plat. Pengawasan K3 di perusahaan sudah baik. Pekerjaan di bagian fabrikasi diawasi

oleh seorang HSE officer, sehingga saat terjadi kecelakaan kerja tersebut langsung ditindaklanjuti oleh HSE officer. Namun manajemen belum pernah melakukan penilaian stres kerja di perusahaan. Berdasarkan masalah di latar belakang, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT X.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang tentang faktor –faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT X tahun 2022, *survey* pendahuluan ini dilakukan pada tanggal 20 Desember 2021 – 20 Januari 2022 pada sebelas responden sebagai perwakilan masing-masing bagian. Hasil *survey* menunjukkan bahwa 100% responden mengalami stres kerja. Tuntutan tugas yang tinggi dapat menambah faktor penyebab stres pada pekerja. Pekerja juga merasa cemas, gelisah, sulit berkonsentrasi sehingga menyebabkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. X Tahun 2022”.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Adapun Peneliti memiliki beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT X tahun 2022?
2. Bagaimanakah gambaran stres kerja pada pekerja pabrik PT. X tahun 2022?
3. Bagaimanakah gambaran tuntutan tugas pada pekerja pabrik PT. X tahun 2022?
4. Bagaimanakah gambaran umur pada pekerja di PT. X tahun 2022?
5. Bagaimana gambaran masa kerja pekerja di PT. X tahun 2022?
6. Bagaimana gambaran status perkawinan pada pekerja di PT. X tahun 2022?
7. Apakah ada hubungan tuntutan tugas dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022?

8. Apakah ada hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022?
9. Apakah ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022?
10. Apakah ada hubungan status perkawinan dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja produksi di PT. X tahun 2022.

##### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022
2. Untuk mengetahui gambaran tuntutan tugas kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022
3. Untuk mengetahui gambaran umur pada pekerja di PT. X tahun 2022
4. Untuk mengetahui gambaran masa kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022
5. Untuk mengetahui gambaran status perkawinan pada pekerja di PT. X tahun 2022
6. Untuk mengetahui hubungan tuntutan tugas dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022
7. Untuk mengetahui hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022
8. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022
9. Untuk mengetahui hubungan status perkawinan dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain yaitu:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai informasi dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti terkait stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2022.

### **1.5.2 Bagi Fakultas**

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 Perusahaan**

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk memperhatikan kesehatan kerja dalam hal ini pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dan sebagai acuan dalam program peningkatan performa dan produktifitas kerja pada pekerja di PT. X.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT X. Penelitian ini dilakukan di bagian produksi PT X pada bulan Juni - Juli 2022. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang meliputi *welder, fitter, painter, machining, drilling* dan *cutting* pada bagian produksi PT X. Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian analitik dengan desain *cross sectional*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan kuesioner untuk mendapatkan data diri, tuntutan tugas, faktor lingkungan, dan data stres kerja responden. Pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*) dengan model analisis univariat dan bivariat. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer.