

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau biasa disingkat K3 wajib diterapkan di semua tempat dan lingkungan kerja tidak terkecuali lingkungan perkantoran. Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016, perkantoran merupakan suatu bangunan yang memiliki fungsi untuk melakukan aktivitas perkantoran bagi karyawan baik bangunan yang bertingkat maupun tidak bertingkat (Kemenkes RI, 2016). Pengelola tempat kerja maupun pengusaha wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi karyawan. Sedangkan pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan di tempat kerja yang sehat dengan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja (Kemenkes RI, 2016). Kantor adalah bagian penting dari organisasi, berfungsi untuk menerima, mencatat, mengolah, dan mendistribusikan informasi kepada pihak yang memerlukannya. Personel kantor menggunakan berbagai peralatan untuk mempermudah pekerjaan mereka (Pramono, 2022).

Pekerja sebagai salah satu unsur yang langsung berhadapan dengan segala macam sebab dan akibat dari usaha pembangunan. Kondisi kerja yang telah berubah, dampak pada faktor risiko psikososial telah meningkat maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Psikologis tuntutan pekerjaan adalah salah satu risiko psikososial utama dalam pekerjaan dan mengacu pada aspek pekerjaan yang akan membutuhkan usaha mental atau emosional (Kemala, 2018). Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang

mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Parashakti, 2020).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 48 Tahun 2016, risiko (*risk*) ialah kemungkinan dari suatu efek negatif tertentu untuk terjadi serta bahaya (*hazard*) ialah sesuatu atau proses yang berpotensi menyebabkan kerusakan atau berbahaya. Risiko bahaya dapat di golongan menjadi 5 jenis yaitu risiko bahaya secara fisik (*physical hazards*), risiko bahaya secara kimia (*chemical hazards*), risiko bahaya secara biologi (*biological hazards*), risiko bahaya secara ergonomi (*biomechanical hazards*), dan risiko bahaya secara psikososial (*psychological hazards*). Risiko bahaya tersebut salah satunya dapat terjadi di lingkungan kerja Bandar udara (Rofi'a & Rahayu, 2019). *European Working Conditions Survey* ke-6 menyatakan bahwa 36% pekerja di eropa selalu atau hampir selalu bekerja di bawah tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, sementara 30% pekerja dilaporkan bekerja dengan kecepatan tinggi. Lebih lanjut, 16% pekerja melaporkan pernah mengalami perilaku sosial yang merugikan (kekerasan fisik, pelecehan seksual dan intimidasi atau pelecehan). *US National Health International Survey* 2010, menemukan bahwa bahaya psikososial *job insecurity*, *work-family imbalance*, dan lingkungan kerja yang buruk memiliki asosiasi positif dengan prevalensi kecelakaan kerja (Sagala & Nasri, 2022).

Di tahun 2020 di Indonesia berdasarkan survei PPM Manajemen didapatkan bahwa 80% pekerja mengalami stres kerja, dari level sedang sampai level berat (Kompas, 2020). Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Hal itu, sejalan dengan pernyataan pekerja perusahaan industri menengah depresi sebesar 60,6% dan insomnia sebesar 57,6%. Gangguan ini berhubungan dengan gangguan mental emosional dan stressor pengembangan karir. Penyebab stres ditempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target, 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 (Kemenkes RI, 2017).

Beban kerja karyawan dapat ditentukan melalui standar kerja perusahaan, dan dapat terjadi dalam tiga kondisi: sesuai standar, terlalu tinggi (*over capacity*), atau terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan. NASA-TLX adalah metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja mental karyawan bidang akademik. Metode ini mencakup berbagai aspek beban kerja seperti beban mental, fisik, dan temporal, serta aspek lain seperti kepuasan dan performa. NASA-TLX mampu mendeteksi perbedaan beban kerja antara tugas-tugas yang berbeda, sehingga cocok digunakan untuk membandingkan efisiensi antara metode kerja yang berbeda (S. Sari, 2019). Stres kerja merupakan hal yang sangat mengganggu pekerjaan. Terjadinya stres akibat kerja secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja antara lain performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja, meningkatnya *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat (Manabung, 2018). Pengecekan stress kerja bisa dilakukan dengan DASS 21 (*Depression Anxiety Stress Scale 21*) atau menggunakan IFRC (*Industrial Fatigue Research Committe*) (Kirana & Dwiyanti, 2017).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Rachmawaty D. Hunawa, dkk pada tahun 2023 tentang gambaran beban kerja dan stress kerja menyatakan sebanyak 31 orang (56,4 %) mempunyai beban kerja yang Berat, sebanyak 12 orang (21,8 %) mempunyai beban kerja yang sedang dan juga sebanyak 12 orang (21,8 %) mempunyai beban kerja yang ringan dari total 55 responden. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner responden dimana responden merasa beban kerja berat saat melakukan observasi secara ketat selama jam kerja, kurangnya tenaga kerja dibanding dengan klien kemudian juga harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas. Jika berdasarkan stress kerja bahwa sebanyak 22 orang (40,0 %) mempunyai stres kerja yang Berat, sebanyak 20 orang (36,4 %) mempunyai stres kerja yang ringan dan sebanyak 13 orang (23,6 %) mempunyai beban kerja yang sedang dari total 55 responden. Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 22 orang (40,0 %) yang mempunyai stres kerja Berat. Hal ini sesuai dengan jawaban responden dimana responden merasa otot kaku saat bekerja, makan

secara berlebihan, betis terasa pegal, persendian terasa ngilu, nyeri punggung, nyeri pinggang, merasa tertekan karena pekerjaan, mudah tersinggung, makan secara berlebihan dan merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (D Hunawa, 2023).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Ariani D, Susilowati I, pada tahun 2023, tentang durasi waktu kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang durasi waktu kerjanya tidak normal sebanyak 91,4% mengalami stres berat dan 8,6% mengalami stres ringan. Sementara dari 61 responden yang durasi waktu kerjanya tidak normal sebanyak 96,7% mengalami stres berat dan 3,3% mengalami stres ringan. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 93 responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 94,6% mengalami stres berat dan 5,4% mengalami stres ringan. Sementara dari 49 responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 91,8% mengalami stres berat dan 8,2% mengalami stres ringan (Ariani & Susilowati, 2023).

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang penjualan sepeda motor, penjualan suku cadang asli dan pelayanan jasa bagi pemilik kendaraan sepeda motor. PT XYZ memiliki berbagai macam Departemen diantara Departemen Administrasi, Departemen Marketing, Departemen General Affair, Departemen Accounting, Departemen *Finance & Treasury*, Departemen Legal, Departemen *Tax & Budget*, Departemen *Audit & Risk Management*. Proses administrasi rutin memerlukan ketelitian dan ketaatan pada prosedur perusahaan. Tim administrasi harus bekerja ekstra, bahkan di hari libur, hingga penutupan proses penjualan. Kadang, mereka perlu lembur menunggu hasil penjualan dari tim pemasaran. Beban kerja yang bervariasi dan pekerjaan yang belum dipahami seringkali menjadi keluhan karyawan. Permintaan penyelesaian tugas baru dengan cepat menciptakan tekanan dan stres, berpotensi merugikan kesehatan. Belum ada penelitian terkait dampak kesehatan dari beban kerja dan risiko gangguan mental di PT. XYZ.

Hasil studi pendahuluan menggunakan Wawancara, Observasi serta menggunakan *Depression Anxiety Stress Scales 21 (DASS-21)* dan *NASA-TLX*

(*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*) yang dilakukan kepada 10 orang karyawan PT XYZ untuk mengetahui gambaran beban kerja dan risiko gangguan mental. Oleh karena itu peneliti tertarik tentang “Gambaran Beban Kerja dan Risiko Gangguan Mental pada Karyawan Administrasi PT XYZ Tahun 2023.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat keluhan dari 10 orang tersebut mengenai jam kerja yang lebih dari 8 jam, kurangnya apresiasi, mudah tersinggung dengan perkataan, terbawa perasaan saat kondisi tertentu, serta tekanan pekerjaan yang mengharuskan selesai dengan waktu yang tidak *reasonable*. Studi pendahuluan yang dilakukan kepada 10 orang karyawan PT XYZ, mengukur Beban Kerja menggunakan NASA-TLX dengan hasil 2 (20%) Beban Kerja Rendah, 6 (60%) Beban Kerja Sedang, dan 2 (20%) Beban Kerja Tinggi. Hasil studi pendahuluan Risiko Gangguan Mental menggunakan DASS-21, karyawan yang mengalami Depresi di Derajat Normal persentase 5 (50%), Derajat Ringan persentase 3 (30%), Derajat Sedang persentase 2 (20%). Karyawan yang mengalami Cemas di Derajat Normal persentase 6 (60%), Derajat Ringan persentase 3 (30%), Derajat Sedang persentase 1 (10%). Karyawan yang mengalami Stress di Derajat Ringan persentase 1 (10%), Derajat Sedang persentase 1 (10%), Derajat Berat persentase 8 (80%). Berdasarkan data diatas bahwa Departemen administrasi yang mengalami Stress dengan Derajat Berat sebanyak 7 orang, maka penulis merasa tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Gambaran Beban Kerja dan Risiko Gangguan Mental pada Karyawan Administrasi di PT XYZ Tahun 2023.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran beban kerja pada karyawan administrasi di PT XYZ Tahun 2023?
2. Bagaimana gambaran risiko gangguan mental pada karyawan administrasi di PT XYZ Tahun 2023?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui Gambaran beban kerja dan risiko gangguan mental pada karyawan administrasi di PT XYZ Tahun 2023.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran Beban Kerja pada karyawan administrasi di PT XYZ Tahun 2023.
- b. Mengetahui gambaran Risiko Gangguan Mental pada karyawan administrasi di PT XYZ Tahun 2023.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT XYZ

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan informasi tentang hal-hal tentang Gambaran beban kerja dan risiko gangguan mental pada karyawan administrasi di PT XYZ Tahun 2023.

1.5.2 Bagi Universitas Esa Unggul

Hasil penelitian dapat dijadikan referensi mengenai Gambaran beban kerja dan risiko gangguan mental untuk mahasiswa peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan mendapatkan pengalaman secara langsung dalam merencanakan, melaksanakan serta melaporkan hasil penelitian.

1.6 Ruang Lingkup

Isu yang dapat diidentifikasi adalah eksposur terhadap risiko psikososial, yang memiliki dampak signifikan pada tenaga kerja. Hal ini terjadi karena adanya beban kerja yang tinggi serta potensi risiko gangguan mental pada para pekerja. Tidak hanya berfokus pada masalah kesehatan fisik, para pekerja juga menghadapi tantangan dalam kesehatan mental yang secara substansial memengaruhi kinerja kerja mereka. Rutinitas pekerjaan administrasi perkantoran pada umumnya yang

mengharuskan melakukan penginputan sesuai dengan data yang masuk di hari yang sama sehingga membuat jam kerja yang lebih dari 8 jam dalam sehari. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran beban kerja dan risiko gangguan mental karyawan administrasi di PT XYZ oleh mahasiswa Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul Jakarta. Responden penelitian adalah pekerja PT XYZ, Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei - Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional* deskriptif. Penelitian ini menggunakan Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan masing-masing variable yang diteliti. Sumber data primer yang diperoleh dari karyawan PT XYZ berupa kuisisioner beban kerja dan risiko gangguan mental yang diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuisisioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Administrasi yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan instrumen Beban Kerja menggunakan *National Aeromatics and Space Administration Task Load Index (NASA TLX)* dan Risiko Gangguan Mental menggunakan *Depression Anxiety and Stress Scale 21 (DASS 21)*.