

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pekerja (Vanchapo, 2020). Stres kerja dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Pengaruhnya dapat berupa tingginya angka tidak masuk kerja, *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas dari pekerjaan. Keadaan tersebut dapat mengganggu performa kerja dan meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Terjadinya stres akibat kerja, secara khusus dapat menurunkan produktivitas kerja, dan menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat (Tarwaka, 2015).

Hasil riset IPSOS (Perusahaan riset pasar dan konsultasi multinasional) dan Forum Ekonomi Dunia yang mendata adanya 13 ribu pekerja di 28 negara yang mengalami gangguan mental atau stres akibat rentannya keamanan kerja pada masa pandemi seperti sekarang ini serta adanya perubahan rutinitas (ILO, 2021). Beberapa penelitian melaporkan stres kerja menyumbang 35% dari semua penyakit terkait pekerjaan (*Health and Safety Executive*, 2020). Studi yang dilakukan di Bristol City, Inggris, Vietnam, India, Iran, anzanian, dan Ethiopia (Etefa et al., 2018) menunjukkan bahwa satu dari tiga karyawan mengalami stres kerja. Studi sebelumnya menyebutkan bahwa sedikitnya terdapat 45,5% pekerja di sektor konstruksi mengalami stres berat (Lukas et al., 2018). Penelitian lain menyebutkan sedikitnya 40,4% pekerja di sektor manufaktur mengalami keluhan yang berkaitan dengan stres kerja (Etefa et al., 2018).

Perusahaan kosultan SDM *Mercer Marsh Benefit* pada tahun 2021 menyatakan bahwa 2 dari 5 pekerja atau sekitar 37% pekerja di Indonesia mengalami stres akibat kerja (MMB, 2021). Selain itu Data hasil Riset Kesehatan

Dasar (RISKESDAS) 2018 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur >15 tahun mengalami gangguan mental emosional atau stres sejumlah 37.728 orang (9, 8%) (Kemenkes RI, 2018). Provinsi dengan prevalensi gangguan mental emosional atau stres tertinggi adalah Sulawesi tengah sebesar 11, 6 %, dan yang paling terendah terdapat di Lampung 1,2%. Prevalensi depresi atau stres berdasarkan pekerjaan fisik diantaranya buruh 9,7%, buruh tani 9,7% dan nelayan 10,8%.

Catwright, et al. (1995) dalam Tarwaka (2015) memilah penyebab stres kerja dalam 6 kelompok yaitu faktor intrinsik pekerjaan, Faktor peran Individu dalam organisasi, Faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, factor struktur organisasi dan suasana kerja, dan faktor dari luar pekerjaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres adalah hubungan kerja (hubungan intrapersonal) dan struktur organisasi dan suasana kerja (Tarwaka, 2015a). Hal ini sejalan dengan penelitian Afianto & Utami (2017) yang menemukan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian lain juga menunjukkan terdapat hubungan dari faktor umur dengan stres kerja, faktor masa kerja terhadap stres kerja dan faktor beban kerja dengan stres kerja pada masinis kereta jarak jauh PT Kereta Api Indonesia (Persero) (Ulyah, 2019)

Perusahaan Bongkar Muat adalah perusahaan yang diberi wewenang oleh pemerintah untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 14 Tahun 2012 tentang penyelenggaraan dan perusahaan bongkar muat dari dan ke kapal, perusahaan bongkar muat (PBM) adalah badan hukum Indonesia yang khusus didirikan untuk menyelenggarakan dan mengusahakan kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal. PT. X merupakan salah satu perusahaan bongkar muat swasta yang beroperasi di salah satu pelabuhan yang berada di Kota Ambon. PT. X memiliki 120 tenaga kerja bongkar muat yang dibagi dalam 3 kelompok kerja, masing masing kelompok kerja terdiri dari 39 Orang dan 1 orang mandor untuk menangani 1 kapal. Kapal-kapal yang dilayani oleh PT. X merupakan kapal Perintis yang memuat barang dan penumpang ke daerah kepulauan di Maluku. Dalam satu

minggu terdapat 2-3 kali kapal sandar dimana lama waktu dari kapal berangkat hingga kapal kembali sandar dipelabuhan di Ambon sekitar 10-12 hari.

PT. X melakukan kegiatan operasional bongkar muat dari dan ke atas kapal menggunakan 2 mekanisme. Pertama yaitu kegiatan menggunakan *crane* (alat berat pengangkut barang dengan kait) kapal dimana barang diangkat oleh buruh ke sebuah Palet (wadah datar untuk memindahkan barang) kemudian diangkat ke dalam Palka (bagasi kapal) begitupun sebaliknya. Mekanisme kedua, barang diangkat oleh tenaga buruh secara manual dari dan ke atas kapal. Mekanisme bongkar muat secara manual ini biasanya dilakukan jika barang dalam jumlah kecil dan masih bisa diangkat oleh tenaga manusia (kurang dari 20 Kg). Namun kondisi teknis seperti rusaknya crane juga menyebabkan barang tidak dapat dimuat atau harus dimuat secara manual oleh tenaga buruh sehingga terjadi peningkatan beban kerja. Buruh harus mengangkat barang dengan cara dipikul dalam jarak 10 sampai 15 meter (dari mobil ke kapal) kemudian melewati tangga kapal tanpa berpegangan.

Adapun persaingan diantara para tenaga kerja bongkar muat yaitu saat perebutan barang milik penumpang atau orang yang hendak mengirimkan barang melalui kapal perintis atau hendak berangkat dengan barang bawaan untuk dibawa ke atas kapal. Selain itu terdapat interkasi antar sesama pekerja maupun pekerja dengan mandor yang cenderung berlebihan saat bekerja seperti berbicara dengan nada tinggi hingga mengeluarkan kata-kata kasar. Selanjutnya perubahan-perubahan dalam organisasi seperti kebijakan organisasi (agen pelayaran) dalam penentuan waktu sandar kapal terkadang mengakibatkan ketidakpastian jam kerja yang membuat buruh pekerja menunggu terlalu lama kemudian bekerja hingga larut atau bahkan bisa tidak bekerja seharian. Penundaan waktu sandar kapal ini biasanya terjadi dikarenakan tarik ulur antara agen pelayaran dan operator kepelabuhanan terkait pembayaran SPUM (Biaya untuk penyandaran kapal ke Dermaga), bahan bakar kapal yang belum disetujui oleh agen serta kondisi alam berupa cuaca buruk yang menyebabkan kapal tidak bisa sandar di pelabuhan sehingga tenaga kerja bongkar muat tidak dapat bekerja.

Survei pendahuluan dilakukan pada tanggal 29 Mei 2023 kepada 15 orang tenaga kerja bongkar muat. Responden ini mewakili 3 kelompok kerja tenaga bongkar muat kapal laut, masing-masing 5 orang dari tiap kelompok kerja PT.X. Survei pendahuluan ini menggunakan Kuisisioner DASS-21 tentang stres kerja. Hasil survei menunjukkan 9 orang (60%) masuk dalam kategori stres sedang (*moderate*), 3 orang (20%) masuk kategori stres ringan (*mild*). Adapun bentuk dari stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja bongkar muat yaitu ditemukan 9 orang (60%) kadang-kadang merasa sulit untuk bersantai, 6 orang (40%) kadang-kadang cenderung menanggapi sesuatu secara berlebihan, 6 (40%) orang kadang-kadang merasa gugup, 8 orang (53,3%) kadang-kadang merasa gelisa, 7 orang (46,7%) sering sulit beristirahat, 9 orang (60%) sering merasa tidak dapat mentoleransi hal-hal yang dapat menghambat mereka mencapai tujuan, dan 9 orang (60%) kadang-kadang merasa mudah tersinggung.

Dampak dari stres kerja yang dialami tenaga buruh berdasarkan hasil tanya jawab dengan beberapa responden pada studi pendahuluan berupa penurunan konsentrasi saat mengangkat barang, merespon rekan kerja secara berlebihan yang berakibat pada terganggunya proses bongkar muat barang menjadi lebih lambat atau terburu-buru hingga menyebabkan barang jatuh atau rusak. Hasil pengamatan secara langsung, sejauh ini belum ada upaya dari perusahaan untuk menekan stres kerja yang dialami tenaga kerja bongkar muat. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal laut PT. X Tahun 2023”

## **1.2.Rumusan Masalah**

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada pekerja Lapangan PT.X kepada 15 responden tenaga kerja bongkar muat lapangan pada 31 Mei 2023 ditemukan bahwa 9 Orang (60%) masuk dalam kategori stres Sedang (*Moderate*), 3 Orang (20%) masuk kategori stres ringan (*Mild*) dan 3 orang (20%) dikategorikan Normal. Hasil ini dapat dilihat bahwa 12 orang (80%) dari sampel

yang diteliti mengalami stres kerja. Hasil kuesioner juga menemukan 9 orang (60%) kadang-kadang merasa sulit untuk bersantai, 6 orang (40%) kadang-kadang cenderung menanggapi sesuatu secara berlebihan, 6 (40%) orang kadang-kadang merasa gugup, 8 orang (53,3%) kadang-kadang merasa gelisah, 7 orang (46,7%) sering sulit beristirahat, 9 orang (60%) sering merasa tidak dapat mentoleransi hal-hal yang dapat menghambat mereka mencapai tujuan, dan 9 orang (60%) kadang-kadang merasa mudah tersinggung. Ini sejalan dengan observasi yang dilakukan secara langsung dimana terdapat kondisi-kondisi yang diduga merupakan faktor-faktor penyebab stres akibat kerja tenaga kerja bongkar muat diantaranya tuntutan atau beban kerja berlebih, hubungan kerja yang terjadi berupa persaingan untuk memperebutkan barang untuk diangkut ke kapal, dan juga perubahan dalam organisasi seperti perubahan waktu sandar kapal, perubahan mekanisme kerja. Jika stres kerja tidak segera dilakukan perbaikan maka, seiring berjalannya waktu dapat berisiko menyebabkan terjadi kecelakaan kerja. Masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Faktor-faktor yang Berhubungan Stres Kerja Pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar muat kapal Laut PT. X Tahun 2023”.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

- 1.3.1. Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X Tahun 2023?
- 1.3.2. Bagaimana gambaran stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?
- 1.3.3. Bagaimana gambaran beban kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?
- 1.3.4. Bagaimana gambaran hubungan interpersonal tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?
- 1.3.5. Bagaimana gambaran perubahan organisasi pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?

- 1.3.6. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?
- 1.3.7. Apakah ada hubungan antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?
- 1.3.8. Apakah ada hubungan antara perubahan dalam organisasi dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

##### 1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal Laut di PT. X tahun 2023

##### 1.4.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023
2. Mengetahui gambaran beban kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal Laut PT. X tahun 2023
3. Mengetahui gambaran hubungan kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023
4. Mengetahui gambaran perubahan organisasi pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023
5. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023
6. Menganalisis hubungan antara hubungan kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023
7. Menganalisis hubungan antara perubahan dalam organisasi dengan stres kerja pada tenaga kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Bagi Penulis**

Diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas dan menambah pengetahuan tentang faktor-faktor penyebab stres kerja yang terjadi pada pekerja serta dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari di Jurusan Kesehatan Masyarakat peminatan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Universitas Esa Unggul

### **1.5.2. Bagi Universitas**

Sebagai bahan referensi perpustakaan serta sebagai bahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang terjadi pada pekerja

### **1.5.3. Bagi PT. X**

Sebagai gambaran masukan terhadap PT. X dalam mencegah penyebab terjadinya stres kerja terhadap tenaga kerja bongkar muat kapal laut di lapangan

### **1.5.4. Bagi Masyarakat**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi untuk masyarakat

## **1.6. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang terjadi pada tenaga kerja bongkar muat di Perusahaan bongkar muat kapal laut PT. X. Penelitian ini dimulai pada Mei-Agustus 2023. Penulis melakukan penelitian ini dikarenakan belum adanya upaya dari PT.X untuk mengendalikan kondisi stres kerja yang dialami tenaga kerja bongkar muat. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional analitik*. Hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada 15 orang tenaga kerja bongkar muat ditemukan sebanyak 9 orang (60%) mengalami stres Sedang (*moderate*) dan sebanyak 3 orang (20%) mengalami stres ringan (*mild*). Penelitian ini dilakukan di salah satu pelabuhan yang berada di Kota Ambon. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data primer yang mana sasaran dari penelitian ini adalah Tenaga

kerja bongkar dari perusahaan bongkar muat kapal laut PT. X dengan jumlah populasi 120 pekerja dan jumlah sampel penelitian sebanyak 88 tenaga kerja bongkar muat. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan *chi square* yang disajikan dalam bentuk tabel.