

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Setiap tempat kerja tidak pernah lepas dari adanya potensi bahaya yang mampu memengaruhi kesehatan pekerja atau mampu mengakibatkan penyakit akibat kerja. Potensi bahaya yang dimaksud dapat berbentuk gangguan psikis maupun gangguan fisik terhadap pekerja, dimana gangguan psikis adalah potensi bahaya yang kerap kali tidak diperhatikan. Padahal, potensi bahaya psikis adalah hal yang sangat berkenaan erat dengan kesehatan mental tenaga kerja. Konflik dalam diri pekerja yang timbul akibat gangguan psikis tersebut apabila tidak diatasi dengan segera maka akan berpengaruh pada timbulnya stres kerja (Tarwaka, 2014).

Stres merupakan salah satu dari potensi bahaya psikis yang dapat mengancam segala jenis pekerjaan (Health and Safety Executive, 2013). Respons terhadap perubahan yang terjadi di suatu lingkungan individu yang bersifat mengganggu dan mengancam disebut sebagai stres (Anoraga, 2014). Stres yang berlangsung di lingkungan pekerjaan yakni selama pekerja berinteraksi dengan seluruh aspek pekerjaannya disebut sebagai stres kerja (Wartono dan Mochtar, 2015).

Stres kerja dapat diartikan sebagai respons adaptif dari individu terhadap tuntutan fisik maupun mental yang merupakan interaksi antara dirinya, pekerjaan, dan lingkungan kerjanya oleh unsur kesulitan, tekanan, kelelahan, ketakutan, dan ketidaknyamanan (Lindawati, 2014). Stres kerja merupakan suatu masalah yang memerlukan perhatian khusus sebab jika tidak ditata dengan baik maka dapat menimbulkan berbagai gejala yang dapat menurunkan kesehatan, produktivitas, dan kinerja pekerja secara signifikan (Manabung *et al.*, 2018).

Gejala stres kerja meliputi 3 (tiga) aspek yakni gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis di antaranya sakit kepala, otot terasa kaku, timbulnya rasa lelah, peningkatan tekanan darah, serangan jantung; gejala psikologis mencakup perasaan cemas, depresi, mudah marah; dan gejala perilaku meliputi peningkatan frekuensi absensi, penurunan produktivitas kerja, serta terjadi

perubahan besar dalam penggunaan obat-obatan dan merokok (Robbins dan Judge, 2013).

Berdasarkan survei dari *Health and Safety Executive* pada tahun 2017, jumlah pekerja yang menderita stres di Inggris mencapai 526.000 pekerja dengan prevalensi 1.610 kasus per 100.000 pekerja (Health and Safety Executive, 2017). Selanjutnya, hasil survei angkatan kerja (*Labour Force Survey*) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah kasus stres kerja di Inggris mencapai 828.000 pekerja dengan prevalensi 2.440 kasus per 100.000 pekerja (Health and Safety Executive, 2020). Hal ini berarti bahwa jumlah kasus stres akibat kerja di Inggris semakin meningkat. Selain itu, hasil survei yang dilakukan oleh *American Psychological Association* tahun 2017 menyatakan bahwa pekerjaan merupakan penyebab stres secara umum di seluruh Amerika yakni sebesar 61% (American Psychological Association, 2017).

Saat ini, belum terdapat data resmi mengenai jumlah pekerja di Indonesia yang menderita stres kerja. Akan tetapi, berdasarkan hasil dari Riskesdas 2018, jumlah kasus gangguan kesehatan mental dan emosional dengan gejala kecemasan dan depresi pada penduduk Indonesia usia  $\geq 15$  tahun mencapai 9,8% atau mengalami peningkatan dibandingkan Riskesdas 2013 yang menunjukkan angka sebesar 6% (Riskesdas, 2018). Pekerjaan adalah stresor utama bagi pekerja di kawasan Asia Pasifik dimana Thailand merupakan negara dengan jumlah responden terbanyak yang menyetujui hal tersebut yakni sebesar 75% diikuti oleh China dan Indonesia sebesar 73% (CFO Innovation, 2012).

Dampak yang ditimbulkan akibat stres tentu sangat merugikan baik bagi individu atau pekerja maupun organisasi atau perusahaan. Tingkat stres yang tinggi pada seseorang mampu menyebabkan berbagai macam gangguan fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gangguan fisiologis yang dimaksud seperti sakit kepala, nyeri punggung, penyakit jantung, dan bahkan kanker. Stres secara psikologis mampu mengakibatkan depresi dan gangguan tidur, sedangkan gangguan perilaku yang disebabkan oleh stres berupa perilaku merokok, meminum alkohol, serta mudah marah. Adapun dampak yang diakibatkan oleh stres bagi pihak perusahaan di antaranya meningkatnya angka kecelakaan kerja, menurunnya tingkat

produktivitas kerja dan efisiensi dari pekerja, serta meningkatnya pengeluaran atau biaya perusahaan untuk menangani stres tersebut (Labola, 2018).

Secara garis besar, faktor internal pekerjaan penyebab terjadinya stres kerja meliputi dua tuntutan antara lain tuntutan tugas seperti *shift* kerja dan beban kerja serta tuntutan fisik termasuk kebisingan (Munandar, 2014). Kebisingan termasuk dalam lingkungan kerja fisik yang secara tidak langsung mampu memengaruhi kinerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas (Norianggono *et al.*, 2014). Bising mampu menimbulkan berbagai macam gangguan kesehatan di antaranya gangguan pendengaran, fisiologi, dan psikologi. Gangguan psikologi yang dimaksud berupa stres tambahan sehingga memicu timbulnya perasaan melelahkan dan tidak menyenangkan dalam diri seseorang (Saputra dan Diza, 2019). Kebisingan merupakan salah satu risiko pekerjaan penyebab penyakit kronis termasuk depresi yakni sebesar 8% (WHO, 2017).

Industri manufaktur menjadi salah satu tempat kerja yang sering terdapat kebisingan dikarenakan penggunaan teknologi modern untuk kegiatan mengubah bahan baku menjadi barang utuh yang sesuai standar (Fahlevi dan Emra, 2020). Berdasarkan hasil dari beberapa studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebisingan dengan stres pada pekerja industri (Akbari *et al.*, 2013).

Beban kerja menjadi salah satu faktor intrinsik dalam pekerjaan yang mampu memicu terjadinya stres di tempat kerja (Munandar, 2014). Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan mental dimana beban kerja mental merupakan beban yang lebih banyak menuntut aktivitas psikis seseorang seperti berpikir untuk melakukan pekerjaannya (Sugiono *et al.*, 2018). Beban kerja mental yang tidak terorganisir dengan baik dapat mengakibatkan sejumlah dampak buruk seperti timbulnya kelelahan, kejenuhan, dan menurunnya tingkat konsentrasi serta kewaspadaan pada saat bekerja (Hock dan Joseph, 2019). Berdasarkan penelitian oleh Diniari (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara beban kerja mental terhadap stres kerja di PT. Kerta Rajasa Raya dimana sebanyak 53,2% pekerja memiliki beban kerja mental sedang dan sebanyak 76,6% pekerja mengalami stres kerja sedang.

Faktor individu seperti usia dan masa kerja juga berperan terhadap kejadian stres kerja. Pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik berkaitan erat dengan usia pekerja. Pada umumnya, pekerja yang berusia lebih tua memiliki sistem kekebalan tubuh yang lebih lemah sehingga cenderung mengalami stres kerja. Pada masa kerja, seseorang yang telah lama bekerja biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi sehingga mampu mengakibatkan stres kerja (Munandar, 2014). Selain itu, tingkat pendidikan seseorang memiliki pengaruh pada tingkat stres kerja yang dialaminya. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih mudah dalam menyesuaikan tuntutan yang ada dalam pekerjaan dengan kemampuan diri mereka (Candraditya dan Endang, 2017). Tambahan pula, bagi seorang pekerja yang telah menikah cenderung memiliki kebutuhan uang yang tidak sedikit sehingga mampu memicu terjadinya stres (Nurihsan dan Yusuf, 2010).

Bahaya yang terdapat pada industri manufaktur berdasarkan *terminology* K3 terdiri dari 2 (dua) macam di antaranya bahaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dimana bahaya kesehatan kerja merupakan bahaya yang bersifat kronis dan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan yang terdiri dari bahaya fisik (kebisingan, getaran, suhu, pencahayaan), bahaya kimia (bahan/material), bahaya biologi (bakteri, virus, jamur), bahaya ergonomi (gerakan/postur), dan bahaya psikologi (beban kerja berlebih) (Budianti dan Rizal, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dan Susilowati (2021), bahaya fisik merupakan bahaya yang paling banyak teridentifikasi pada industri manufaktur di Indonesia.

PT. Duraquipt Cemerlang merupakan industri yang bergerak di bidang manufaktur pompa dan katup industri. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui survei pada 10 pekerja, 40% di antaranya mengalami keluhan (gejala stres) yang dirasakan seperti pusing, lelah, serta kesulitan dalam mengontrol emosi selama satu minggu kebelakang. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HSE diperoleh informasi bahwa pekerjaan di area *office* seperti bagian *engineering*, *purchasing*, dan marketing merupakan jenis pekerjaan yang memiliki tugas rutin berupa menyusun perencanaan keuangan dan jadwal produksi, hingga melakukan analisis atau riset pasar dimana tugas tersebut lebih banyak menuntut kemampuan psikis individu (seperti berpikir dan mengingat) atau beban kerja mental seseorang. Tambahan pula, berdasarkan hasil pengukuran tingkat kebisingan yang telah

dilakukan pada area *sandblasting* diperoleh kebisingan sebesar 87,3 dBA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan pada area tersebut telah melewati batas nilai yang ditetapkan oleh Permenaker No. 5 Tahun 2018 yakni sebesar 85 dBA.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa bahwa penelitian mengenai Hubungan Paparan Kebisingan, Beban Kerja Mental, dan Faktor Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. Duraquipt Cemerlang Tahun 2021 ini penting untuk dilakukan.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa keluhan yang sempat dirasakan oleh pekerja PT. Duraquipt Cemerlang seperti pusing, lelah, serta kesulitan dalam mengontrol emosi dimana keluhan tersebut termasuk salah satu dari gejala stres kerja. Di sisi lain, berdasarkan pengukuran kebisingan di lingkungan kerja PT. Duraquipt Cemerlang menunjukkan bahwa terdapat area kerja dengan tingkat kebisingan lebih dari 85 dBA yang apabila terpapar dalam masa kerja yang lama dikhawatirkan dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja pada pekerja. Selain itu, pekerjaan di area *office* seperti bagian *engineering*, *purchasing*, dan marketing merupakan jenis pekerjaan yang lebih banyak menuntut kemampuan psikis individu atau beban kerja mental seseorang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka didapatkan rumusan permasalahan yang hendak diteliti yaitu apakah terdapat hubungan antara paparan kebisingan, beban kerja mental, dan faktor individu dengan stres kerja pada pekerja di PT. Duraquipt Cemerlang?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

### **I.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan antara paparan kebisingan, beban kerja mental, dan faktor individu dengan stres kerja pada pekerja di PT. Duraquipt Cemerlang.

### **I.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status pernikahan, beban kerja mental, dan stres kerja pada pekerja serta tingkat kebisingan di lingkungan kerja PT. Duraquipt Cemerlang.
- b. Mengetahui hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.
- c. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.
- d. Mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.
- e. Mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.
- f. Mengetahui hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.
- g. Mengetahui hubungan antara paparan kebisingan dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memperluas wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan stres kerja dalam bidang kesehatan masyarakat.

### **I.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pekerja PT. Duraquipt Cemerlang  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai stres yang timbul di lingkungan kerja beserta penanganannya. Selain itu, diharapkan pekerja dapat mengetahui atau mendeteksi secara dini diri mereka mengenai stres kerja.
- b. Bagi PT. Duraquipt Cemerlang  
Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai masukan yang berharga bagi pihak PT. Duraquipt Cemerlang untuk melakukan tindakan

pencegahan dan pengendalian terhadap masalah stres kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai sumber acuan tambahan bagi civitas akademik Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana serta menjadi bahan bacaan bagi penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai metodologi penelitian beserta aplikasinya dalam penelitian terutama pengukuran kebisingan, beban kerja mental, dan stres kerja.

## **I.5 Ruang Lingkup**

Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai hubungan paparan kebisingan, beban kerja mental, dan faktor individu (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan) dengan stres kerja. Lokasi penelitian terletak di PT. Duraquipt Cemerlang, Jalan Limo Raya No.9 Limo, Depok, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei – Juli 2021. Sampel pada penelitian yaitu pekerja di PT. Duraquipt Cemerlang sebanyak 106 orang. Penelitian ini dilakukan karena terdapat beberapa gejala stres kerja yang telah ditemukan pada pekerja seperti pusing, lelah, serta kesulitan dalam mengontrol emosi. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer melalui pengukuran kebisingan dengan *sound level meter* serta pengisian kuesioner DASS-42 untuk mengukur tingkat stres kerja dan kuesioner NASA-TLX untuk mengukur beban kerja mental oleh responden serta data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Analisis data menggunakan uji *Chi-square* untuk mengetahui hubungan paparan kebisingan, beban kerja mental, dan faktor individu dengan stres kerja pada pekerja di PT. Duraquipt Cemerlang.