

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

*Coronavirus Disease-2019* (COVID-19) muncul di Wuhan Cina pada Desember 2019. Pada tanggal 30 Januari 2020 WHO telah menetapkan virus tersebut sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia/*Public Health Emergency of International Concern* (KKMMD/PHEIC). Lalu pada tanggal 2 Maret 2020 terdapat 2 kasus terkonfirmasi COVID-19 di Indonesia. Sehingga pada tanggal 11 Maret 2020, COVID-19 ditetapkan sebagai pandemic oleh *World Health Organization* (WHO) (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Prevalensi COVID-19 di dunia per tanggal 30 Maret 2021 yaitu 128.373.347 kasus dan 2.806.855 kematian di dunia; 28.197.297 kasus dan 425.869 kematian di Asia; serta 1.505.775 kasus dan 40.754 kematian di Indonesia (Worldometer, 2021).

Di berbagai daerah di Indonesia masih banyak tersebar COVID-19, sehingga memicu dampak kepada masyarakat salah satunya terhadap pegawai (Putri, 2020). Menurut data dari survey *jobstreet* didapatkan kurang lebih 54% pekerja terdampak pandemi COVID-19, 35% pegawai mengalami Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dan 19% di rumahkan (Makki, 2020). Karena adanya upaya minimalisir jumlah pekerja, para pegawai yang masih berkesempatan melakukan pekerjaannya dituntut untuk beradaptasi terhadap kondisi pandemi pada saat ini (Putri, 2020). Agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya maka diterapkan kebijakan *social distancing* (pembatasan sosial) dengan tujuan memutus rantai penularan penyakit COVID-19 (Riani dan Handayani, 2020).

Pemerintah juga menerapkan sistem *shift* kerja yang dibagi menjadi dua waktu, yaitu *shift* satu di antara pukul 07.00 WIB-07.30 WIB hingga 15.00 WIB-15.30 WIB, dan *shift* dua dimulai dari pukul 10.00 WIB-10.30 WIB hingga 18.00 WIB-18.30 WIB. Namun untuk pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan mendapatkan pengecualian dari peraturan tersebut. Jumlah pegawai

dikelompokkan dengan rasio 50:50 pada setiap shift. Hal tersebut juga disesuaikan instansi dengan menjalankan protokol kesehatan (Nugraheny, 2020).

Selain hal di atas, pada masa pandemi seperti ini pegawai wajib senantiasa waspada dalam melaksanakan pekerjaannya. Beragam tuntutan pekerjaan yang dapat memicu kecemasan pada pegawai, akhirnya akan menimbulkan stres. Stres pada pegawai akan menimbulkan efek merugikan bagi perusahaan, terkait kondisi kesehatan dan kinerja pegawai yang tidak maksimal (Putri, 2020). Stres kerja merupakan rangsangan dari luar dan dalam tubuh manusia. Stres dapat memicu efek kesehatan seperti menurunnya kesehatan hingga menimbulkan penyakit (Tarwaka, 2013).

Selama beberapa tahun terakhir, tingkat stres, kecemasan, atau depresi terkait pekerjaan yang dilaporkan telah meningkat secara signifikan lebih tinggi daripada tahun sebelumnya. Pada 2019 sampai 2020 *Labour Force Survey* (LFC) memperkirakan ada 828.000 pekerja di dunia yang terpengaruh oleh stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan. Hal tersebut mewakili 2.440 per 100.000 pekerja dan mengakibatkan hilangnya 17,9 juta hari kerja (Health and Safety Executive, 2020). Berdasarkan hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 di Indonesia diperoleh prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk berumur  $\geq 15$  tahun 2018 sebesar 9,8% (Kementerian Kesehatan RI, 2018a). Sedangkan prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk berumur  $\geq 15$  tahun 2018 di Jawa Barat sebesar 12,11% dan sebesar 16,31% pada kota Bogor (Kementerian Kesehatan RI, 2018b).

Pada kehidupan di zaman modern, mayoritas para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya perlu menghadapi tekanan yang lebih tinggi dari pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan dari lingkungan psikososial serta jam kerja yang lama dapat membuat lingkungan kerja semakin stres (International Labour Organization (ILO), 2016). Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, dapat meningkatkan cedera serta dapat mengganggu praktik kerja yang aman. Pemicu paling banyak dari stres di lokasi kerja yaitu beban kerja, jam kerja yang panjang, jarang istirahat, masalah lingkungan fisik yang berbahaya, serta komunikasi dan lingkungan sosial yang buruk (Claussen, 2011). Menurut Patto dalam (Amalia, Wahyuni dan Ekawati, 2017) faktor yang mengakibatkan stres kerja yaitu keadaan

**Khusnul Khotimah, 2021**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN SHIFT KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LOTTE GROSIR PAKANSARI DI MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

seseorang seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, budi pekerti seperti ekstrovert atau introvert, derajat emosional, serta dukungan psikologis seperti hubungan sosial dan dukungan sosial dengan lingkungan sekitarnya. *Northwestern National Life* melakukan survey pada pegawai di negara Amerika yang menunjukkan bahwa sebanyak 40% pegawai menderita stres di tempat kerja dan sebanyak seperempat pekerja beranggapan pekerjaan merupakan *stressor* paling utama dalam kehidupan mereka (Amir, Wahyuni dan Ekawati, 2019).

Pada saat menjalankan pekerjaan, pekerja dapat menghadapi dua jenis beban kerja diantaranya beban kerja fisik dan beban kerja mental. Kegiatan mendorong, mengangkat, menurunkan, dan menarik beban termasuk jenis beban kerja fisik (Hima dan Umami, 2011). Jika beban kerja yang terlalu rendah dapat memicu perasaan bosan saat kerja fisik dan memicu jenuh atau *understress* saat kerja mental (Tarwaka, 2015). Sedangkan memikirkan, menghitung, serta memperkirakan sesuatu merupakan beban kerja mental (Hima dan Umami, 2011). Jika terdapat beban kerja yang terlalu tinggi, kerja fisik akan memakai energi berlebih sehingga pada kerja mental akan terjadi *over stress* (Tarwaka, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian Weken, Mongan dan Kekenusa (2020) diperoleh ada hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja di masa pandemi COVID-19. Hal tersebut akibat dari bertambahnya volume pekerjaan yang dilaksanakan pada saat masa pandemi COVID-19. Berdasarkan penelitian Sunarti, Supriyati dan Junaidi (2021) menggunakan analisis *product moment* dari *pearson*, didapatkan bahwa terdapat hubungan positif yang bermakna antara beban kerja terhadap stres kerja pada masa pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan dengan wawancara kepada 5 pekerja dan bagian personalia Lotte Grosir Pakansari, didapatkan hasil bahwa Lotte Grosir Pakansari melakukan efisiensi jumlah tenaga kerja di masa pandemi untuk mengurangi biaya operasional karena pendapatan yang menurun. Dengan berkurangnya jumlah tenaga kerja, membuat beban kerja pegawai lainnya semakin bertambah dua sampai tiga kali lebih banyak dari pekerjaan biasanya. Pegawai melakukan dua sampai tiga pekerjaan sekaligus dalam satu waktu seperti melayani pelanggan, mengecek ketersediaan barang, menjaga kebersihan barang dan lain-lain. Para pegawai yang tidak memiliki jeda antara pekerjaan satu dan

lainnya dapat menimbulkan stres kerja. Lima pegawai yang diwawancarai juga menunjukkan kondisi mengantuk, jenuh, dan tidak berkonsentrasi saat bekerja. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa diperoleh permasalahan stres kerja yang dialami oleh pegawai. Pada Lotte Grosir Pakansari juga diterapkan *shift* kerja pada pagi hari dari pukul 07.00-14.00 WIB dan siang hari dari pukul 13.00-22.00 WIB. Berdasarkan penjelasan di atas, penting untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Mental dan *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Lotte Grosir Pakansari Di Masa Pandemi Tahun 2021”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Menurut data dari survey didapatkan kurang lebih 54% pekerja terdampak pandemi COVID-19, 35% pegawai mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan 19% di rumahkan (Makki, 2020). Hal tersebut juga berdampak pada pegawai Lotte Grosir Pakansari, yang menerapkan efisiensi pegawai untuk mengurangi biaya operasional dikarenakan pendapatan perusahaan menurun. Lotte Grosir Pakansari juga menerapkan sistem *shift* kerja, yaitu pada pagi dan siang hari. Pegawai yang masih berkesempatan melakukan pekerjaannya dituntut melakukan dua sampai tiga pekerjaan sekaligus dalam satu waktu, sehingga tidak memiliki jeda antara pekerjaan satu dan yang lainnya yang memicu beban kerja mental. Memikirkan, menghitung, serta memperkirakan sesuatu merupakan beban kerja mental (Hima dan Umami, 2011). Dampak dari beban kerja mental tersebut pegawai dapat memicu stres kerja. Beban kerja mental pada pegawai Lotte Grosir Pakansari dapat diukur menggunakan kuesioner *Rating Scale Mental Effort* (RSME), sedangkan untuk mengukur stres kerja dapat menggunakan kuesioner *Depression, Anxiety, Stress Scale* (DASS) 42.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka didapatkan rumusan masalah “Adakah Hubungan antara Beban Kerja Mental dan *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Lotte Grosir Pakansari di Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2021”

### **I.3 Tujuan Penelitian**

#### **I.3.1 Tujuan umum**

Untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dan *shift* kerja terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.

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

- a. Untuk mengetahui gambaran usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, stres kerja, beban kerja mental, dan *shift* kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- b. Untuk mengetahui hubungan usia terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- c. Untuk mengetahui hubungan jenis kelamin terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- d. Untuk mengetahui hubungan pendidikan terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- e. Untuk mengetahui hubungan status perkawinan terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- f. Untuk mengetahui hubungan beban kerja mental terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- g. Untuk mengetahui hubungan *shift* kerja terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- h. Untuk memberikan rekomendasi pencegahan dan pengendalian terkait dengan beban kerja mental dan stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.

### **I.4 Manfaat Hasil Penelitian**

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

Penelitian ini diharapkan berguna untuk dijadikan tumpuan penelitian lain yang berkaitan dengan beban kerja mental dan *shift* kerja terhadap stres kerja menggunakan metode *Depression, Anxietas, Stress Scale* (DASS) 42 dan *Rating Scale Mental Effort* (RSME).

**Khusnul Khotimah, 2021**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN SHIFT KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LOTTE GROSIR PAKANSARI DI MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**  
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

#### I.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Responden
  - 1) Dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai hubungan beban kerja mental dan *shift* kerja terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
  - 2) Dapat memberikan informasi tambahan mengenai hubungan beban kerja mental terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021.
- b. Bagi Perusahaan
  - 1) Dapat memberi rekomendasi sebagai bahan pertimbangan untuk memperhatikan kondisi kesehatan pekerja.
  - 2) Dapat membantu menemukan permasalahan kesehatan atau penyakit akibat kerja di perusahaan untuk menentukan program pencegahan yang tepat.
  - 3) Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Bagi Universitas
  - 1) Dapat membuka dan menjalin kerjasama antara universitas dengan instansi.
  - 2) Dapat menjadi tambahan referensi kepustakaan terkait K3.
- d. Bagi Peneliti
  - 1) Dapat membandingkan teori dengan kondisi di lapangan.
  - 2) Dapat mengembangkan kemampuan untuk berpikir dan menganalisis hasil atau fakta yang ditemukan di lapangan.

#### I.5 Ruang Lingkup

Pada penelitian ini topiknya adalah beban kerja mental dan *shift* kerja terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Mart Pakansari yang beralamat di Jalan Alternatif GOR Pakansari No.36, Nanggewer Mekar, Cibinong, Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional* yang menggunakan analisis bivariat untuk melihat hubungan antara dua variabel. Untuk melihat apakah ada

**Khusnul Khotimah, 2021**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN SHIFT KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI LOTTE GROSIR PAKANSARI DI MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**  
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

hubungan antara dua variabel maka menggunakan uji statistik *chi-square*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juli 2021. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dan *shift* kerja terhadap stres kerja pada pegawai Lotte Grosir Pakansari di masa pandemi COVID-19 tahun 2021. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada Lotte Grosir pakansari, peneliti mendapatkan informasi bahwa pegawai melakukan pekerjaan dua sampai tiga kali lipat pada satu waktu yang memicu beban kerja mental sehingga dapat berakibat stres kerja pada pegawai. Populasi yang akan digunakan yaitu pegawai Lotte Grosir Pakansari. Sampel yang digunakan adalah seluruh pekerja dari populasi yang dipilih. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari jurnal, buku, serta instansi terkait. Instrumen yang dipakaia untuk pengumpulan data yaitu kuesioner *Rating Scale Mental Effort* (RSME) dan kuesioner *Depression, Anxietas, Stress Scale* (DASS) 42.