

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) mencetuskan *Coronavirus disease 2019* (COVID-19) menjadi pandemi (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Terjadinya pandemi COVID-19 telah mengganggu rutinitas sehari-hari, kegiatan sekolah, dan kegiatan bisnis (Gautam dan Sharma, 2020). Adanya pandemi penyakit menular seperti COVID-19 ini dapat menyebabkan tekanan emosional dan kecemasan. Perasaan tertekan dan cemas ini dapat terjadi bahkan pada orang yang tidak berisiko tinggi sekalipun. Virus korona telah mengubah dunia dengan sangat drastis, bahkan untuk bernapas pun menjadi hal yang sulit. Dampak kepedihan dari pandemi ini terus bertambah di seluruh dunia dan memicu kekacauan, ketakutan, kecemasan, dan stres di antara masyarakat (Montemurro, 2020).

Dampak negatif dari pandemi COVID-19 berpotensi besar menimbulkan stres. Stres dapat dialami oleh siapa saja, dari kalangan pelajar yang biasa belajar di gedung sekolah hingga tenaga kerja yang terbiasa bekerja di kantor. Banyaknya tuntutan yang diberikan, rasa bosan, serta rasa cemas akan adanya pemutusan hubungan kerja berisiko menimbulkan stres bagi pekerja (Moh, 2020). Terlebih lagi, adanya risiko besar untuk terinfeksi virus di tempat kerja, rasa khawatir dan cemas terhadap keluarga serta teman juga dapat meningkatkan tingkat stres (Gautam dan Sharma, 2020).

Stres kerja merupakan keadaan dimana terjadi ketegangan yang menimbulkan ketidakharmonisan antara psikologis dan fisik yang dapat mempengaruhi perasaan, proses pikir, dan kondisi pekerja (Soelton, Amaelia dan Prasetyo, 2020). Stres kerja merupakan sebuah reaksi dalam bentuk emosional dan fisik yang terjadi ketika adanya ketidakserasian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat memperparah kesehatan para pekerja (NIOSH, 2014).

Banyaknya perusahaan selama pandemi COVID-19 mengalami bangkrut yang pada akhirnya berimbas pada pemecatan karyawan atau pemutusan hubungan

kerja. Hal ini terpaksa dilakukan pihak perusahaan karena tingginya biaya operasional yang keluar tidak berimbang dengan pemasukan yang mengakibatkan perusahaan mengurangi jumlah pekerja (Ropidin dan Riyanto, 2020).

Pekerja yang mengalami ketidakpastian pekerjaan di masa depan cenderung merasa tidak aman tentang apakah mereka akan dapat terus bekerja, atau akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Hal ini menyebabkan pekerja menjadi merasa cemas dan gelisah tentang pekerjaannya serta merasa tidak dapat melakukan apa-apa terhadap kondisi mereka. Pekerja yang merasa bahwa mereka memiliki masa depan yang tidak pasti dalam pekerjaan sering merasa terancam dan cemas dan mungkin menunjukkan gejala stres kerja (Ngirande, 2021).

Kurangnya kemampuan karyawan untuk beradaptasi akan berdampak terhadap stres pada dirinya. Gejalanya bermacam-macam, mulai dari pusing, rasa cemas, susah tidur, dan yang paling ekstrim adalah depresi. Stres juga bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan. Semakin stres, semakin sulit bagi seseorang untuk menunjukkan performa terbaiknya. Hal ini karena stres berdampak pada penurunan kinerja (Yunita dan Saputra, 2019).

Sebagian besar penelitian mengenai dampak COVID-19 yang dilakukan saat ini lebih berfokus pada kesehatan fisik, penelitian mengenai kesehatan mental selama pandemi COVID-19 masih sedikit dilakukan. Hasil dari suatu penelitian baru-baru ini yang meneliti sebanyak 1.210 responden di Tiongkok selama pandemi COVID-19 mendapatkan hasil bahwa > 50% responden melaporkan mengalami dampak psikologis dalam kategori sedang dan parah (Tan *et al.*, 2020).

Selain itu, penelitian yang telah dilakukan hanya berfokus pada efek psikologis dari pandemi COVID-19 terhadap petugas kesehatan. Sejatinya, banyak pula pekerja dari sektor lain yang harus bekerja jauh dari rumah untuk melakukan pekerjaan penting atau harus menyesuaikan pekerjaan mereka dengan *teleworking* dan melakukannya dari rumah (Burdorf, Porru dan Rugulies, 2020).

Selain terjadinya pandemi COVID-19, berbagai faktor diketahui bertanggung jawab atas peningkatan stres kerja, seperti lingkungan kerja yang negatif, jam kerja yang panjang, waktu yang tidak cukup untuk keluarga, kebiasaan makan yang tidak teratur, tekanan tinggi untuk membuat keputusan sulit dengan cepat, malam tanpa tidur, kondisi kerja dalam dan luar ruangan yang buruk, kurangnya waktu untuk

melakukan rekreasi, adanya kesulitan dalam kehidupan pribadi, dll. juga dapat meningkatkan tingkat stres (Dey *et al.*, 2021). Menurut Sidhu dkk. banyak faktor seperti beban kerja, rasa tidak aman di tempat kerja, komunikasi yang buruk, kurangnya kejelasan peran dan pertumbuhan, hubungan interpersonal yang buruk dan target yang tidak dapat dicapai adalah sumber utama stres kerja (Sidhu *et al.*, 2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Eropa, Australia, dan Amerika Serikat mendapatkan bahwa setengah dari para pekerja melaporkan mengalami stres kerja. Selain itu, di Jepang sebanyak 32% pekerja mengalami rasa gelisah dan tingkat stres yang berlebihan akibat kerja (ILO, 2016).

*National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH) melaporkan terdapat dua penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja di Amerika, hasil survei yang dilakukan *Families and Work Institute* menyatakan sebanyak 26% pekerja mengalami stres ditempat kerja, sedangkan hasil survei yang dilakukan oleh Universitas Yale mendapatkan bahwa sebanyak 20% pekerja mengalami stres kerja (Setiawan, 2019). Data dari Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2020 melaporkan Indonesia dengan angkatan kerja yang bekerja mencapai 128, 4 juta orang pada bulan Agustus. Hal ini menunjukkan risiko timbulnya dampak negatif yang cukup besar akibat dari kejadian stres akibat kerja jika tidak dicegah dan dikelola dengan baik (Badan Pusat Statistik, 2020).

Berdasarkan hasil survei terhadap 800.000 pekerja di lebih dari 300 perusahaan, jumlah karyawan yang sakit karena stres meningkat tiga kali lipat dari tahun 1996 hingga 2000. Diperkirakan 1 juta pekerja tidak hadir setiap hari karena stres. Lembaga Keselamatan dan Kesehatan di Kerja di Eropa melaporkan bahwa lebih dari setengah dari 550 juta hari kerja yang hilang setiap tahun di Amerika Serikat karena ketidakhadiran terkait dengan stres. Jika ini terjadi pada karyawan inti, dapat menimbulkan efek domino yang menyebar ke bawah dan mengganggu kegiatan operasi. Ketidakhadiran tak terduga diperkirakan merugikan perusahaan Amerika sebesar \$ 602.00 / pekerja / tahun (American Institute of Stress, 2013).

JO. BUMIKALOG merupakan perusahaan yang berbentuk kerja sama atau *Joint Operation* (JO) PT. BUMI Wijaya Terminal dan PT. Kereta Api Logistik. JO. BUMIKALOG adalah instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa logistik

pengangkutan kontainer berbasis kereta api yang terletak di wilayah Jakarta Utara. JO. BUMIKALOG mengintegrasikan layanannya dengan armada truk, alat bantu bongkar muat, tenaga terlatih, serta sistem teknologi terkini.

Di tengah merebaknya COVID-19, banyak sektor yang mengalami penurunan pendapatan dan pembatasan kegiatan. Logistik merupakan salah satu dari 11 sektor yang diperbolehkan beroperasi selama masa pandemi COVID-19. Dengan adanya risiko ancaman terpapar dengan virus, para pekerja dituntut untuk tetap melaksanakan tugasnya dan diwajibkan melaksanakan protokol kesehatan (3M) di tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dalam melaksanakan proses kerjanya JO. BUMIKALOG memiliki sebanyak 42 pekerja yang terbagi dalam beberapa bagian yang bertanggung jawab atas tugas yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Departemen administrasi dan keuangan bekerja di dalam *office* sedangkan kegiatan operasional dilakukan di bagian lapangan. Pandemi COVID-19 menyebabkan terjadinya pengurangan karyawan JO. BUMIKALOG menjadi sebanyak 35 pekerja. Pengurangan karyawan dilakukan bertujuan untuk menekan biaya operasional karena selama masa pandemi jumlah pekerjaan tidak sebanyak biasanya yang menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan.

Selama masa pandemi, para tenaga kerja bagian *office* memiliki jadwal kerja secara *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). Ditambah lagi, para pekerja *office* tidak bekerja dengan sistem rotasi atau *shift* kerja, sedangkan tenaga kerja pada bagian lapangan bekerja dengan sistem *shift* kerja karena harus tetap beroperasi selama 24 jam. Selain itu, para tenaga kerja yang bekerja di lapangan harus berinteraksi langsung dengan para supir truk untuk mengurus proses bongkar muat kontainer ke rangkaian kereta api di tengah masa pandemi ini. Selama pandemi COVID-19, para pekerja diwajibkan tetap menjaga jarak di tempat kerja serta menggunakan masker dan *face shield*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan, empat dari lima pekerja mengaku merasa mudah marah dan kesal karena hal-hal sepele, sulit untuk beristirahat dan merasa tenang, cenderung bereaksi berlebihan, mudah tersinggung, dan tidak sabar jika mengalami penundaan. Serta dua dari lima responden

menyatakan sedang merasakan tegang/cemas. Hal-hal tersebut merupakan salah satu dari banyaknya gejala stres kerja, jika tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan dampak negatif.

Berlandaskan penjabaran di atas, maka penting untuk dilakukannya penelitian guna mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja selama pandemi COVID-19.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, penulis memilih untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Pada Karyawan JO. BUMIKALOG Stasiun Bongkar Muat Sungai Lagoa Jakarta Pada Masa Pandemi COVID-19”.

## **I.3 Tujuan Penelitian**

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

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan JO. BUMIKALOG stasiun bongkar muat sungai lagoa Jakarta pada masa pandemi COVID-19.

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

Tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

- a. Mengetahui gambaran kejadian stres kerja pada karyawan JO. BUMIKALOG stasiun bongkar muat sungai lagoa Jakarta pada masa pandemi COVID-19.
- b. Mengetahui gambaran faktor internal pekerja (usia, jenis kelamin, jumlah anak, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja).
- c. Mengetahui faktor eksternal pekerja (ketidakpastian pekerjaan, konflik interpersonal, kesempatan kerja, shift kerja beban kerja, tanggung jawab, dan dukungan sosial).
- d. Menganalisis hubungan antara faktor internal (usia, jenis kelamin, jumlah anak, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja) dengan

kejadian stres kerja pada karyawan JO. BUMIKALOG stasiun bongkar muat sungai lagoa Jakarta pada masa pandemi COVID-19.

- e. Menganalisis hubungan antara faktor eksternal (ketidakpastian pekerjaan, konflik interpersonal, kesempatan kerja, shift kerja beban kerja, tanggung jawab, dan dukungan sosial) dengan kejadian stres kerja pada karyawan JO. BUMIKALOG stasiun bongkar muat sungai lagoa Jakarta pada masa pandemi COVID-19.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

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

Hasil dari penelitian dapat bermanfaat dalam menjabarkan faktor penyebab stres selama masa pandemi COVID-19 agar dapat mengambil tindakan pencegahan.

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

- a. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat berfungsi menurunkan stres kerja di JO. BUMIKALOG dengan melakukan peninjauan kembali terhadap faktor-faktor yang berhubungan guna meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya dan sebagai bentuk upaya pencegahan munculnya stres kerja.

- b. Manfaat Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta mampu menerapkan ilmu yang didapatkan selama masa kuliah dengan melaksanakan penelitian dalam bentuk tulisan ilmiah.

- c. Manfaat Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Penelitian diharapkan berfungsi sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan diharapkan dapat menjadi saran dalam pengembangan keilmuan bagi Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat khususnya di bidang ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

d. Manfaat Bagi Universitas

Hasil dari penelitian diharapkan dapat berguna menjadi sumber rujukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan stres kerja yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang.

## **I.5 Ruang Lingkup**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan JO. BUMIKALOG stasiun bongkar muat sungai lagoa Jakarta pada masa pandemi COVID-19. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan telah dilaksanakan pada Maret -Juli 2021 dengan menggunakan desain penelitian *cross-sectional*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* pada seluruh pekerja yang berjumlah 33 orang yang dipilih menggunakan metode total sampling.