

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja menjadi suatu aspek penting untuk dapat dimiliki bagi pekerja di perusahaan untuk dapat bekerja dengan lebih produktif dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk dapat membantu peningkatan kualitas perusahaan karena jika aspek kepuasan kerja tersebut tidak ada, maka akan dapat memberikan dampak yang tidak diinginkan bagi pekerja dan pihak perusahaan berkaitan dengan kesejahteraan kedua belah pihak. Menurut Widjojo (2013), kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang beragam dari seorang pekerja terhadap kondisi kerja, hubungan rekan kerja, dan pekerjaannya (Sanuddin dan Widjojo, 2013). Segala macam perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dapat berjalan efektif bila setiap pekerjanya merasa puas terhadap pekerjaannya (Widadi dan Savitri, 2019). Namun, jika timbul ketidakpuasan pada pekerja, hal tersebut justru akan menurunkan komitmen organisasi, meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru, dan berkeinginan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Rochmah dan dkk., 2018).

Bahaya dari adanya risiko ergonomi menjadi suatu sikap dalam bekerja yang membuat gerakan tubuh menjadi tidak sesuai dan dapat menimbulkan dampak yang mencakup kecelakaan dan kesehatan pada saat bekerja (Martaleo, 2012). Lingkup risiko ergonomi meliputi sikap, cara dan kondisi lingkungan yang tidak aman serta pemberian kuantitas pekerjaan dan manajerialisasi sistem yang berbeda dengan prosedur kerja yang berlaku. Keseimbangan antara tugas yang diberikan dengan kapasitas pekerja merupakan pandangan dari sisi ergonomi yang perlu diperhatikan guna menghindari stres akibat adanya kelebihan kuantitas (*overload*) dan kurangnya kuantitas (*underload*) pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas (Tarwaka and Bakri, 2016). Penerapan ergonomi merupakan hal yang harus ada bagi setiap tempat kerja guna meminimalisir rasa ketidaknyamanan dan timbulnya keluhan yang lain (Tarwaka dan dkk., 2004). Ketidakergonomisan posisi tubuh sendiri diakibatkan karena adanya gangguan sistem muskuloskeletal meliputi sendi

dan otot yang berasal dari tidak sesuainya desain stasiun kerja dengan proporsi tubuh pekerja. Salah satu dampak dari ketidakergonomisan posisi tubuh tersebut adalah keluhan *Muscoskeletal Disorders* (MSDs) (Tjahayuningtyas, 2019).

Hasil penelitian dari Global Employee Engagement Index tahun 2015 menjelaskan bahwa wilayah Asia mendapatkan skor 6,8 sebagai wilayah yang memiliki nilai kepuasan kerja paling rendah diantara Amerika Utara (7,5), Amerika Selatan (7,3), Eropa (7,1) dan Australia (7,0), sedangkan dari 10 negara Asia yang diteliti, Indonesia berada pada posisi 9 dengan skor 6,3 diatas Jepang yang menjadi peringkat terendah dengan skor 5,8 (Pritchard, 2015). Adapun penelitian yang dilakukan Accenture tahun 2013 terhadap 30 negara yang disurvei, Indonesia berada pada posisi terendah dimana hanya 18% pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Accenture, 2013).

Berdasarkan *Health and Safety Statistics* tahun 2020 di Negara Inggris Raya, ada sekitar 1,6 juta kasus PAK (Penyakit Akibat Kerja) dimana terdapat setengah juta kasus *Muscoskeletal Disorders* (MSDs) yang berhubungan dengan pekerjaan yang mana 480 ribu pekerjanya menderita akibat adanya kasus MSDs tersebut dan 152 ribu diantaranya berasal dari kasus baru MSDs. Bagian tubuh yang menerima dampak MSDs paling banyak berada pada bagian leher dan anggota tubuh bagian atas sebesar 44% diikuti oleh punggung dengan 37% dan anggota tubuh bagian bawah sebesar 19% (Health and Safety Executive, 2020). Menurut Data Riset Kesehatan (Riskesdas) tahun 2018 menjelaskan terkait prevalensi penyakit muskokeletal di Indonesia sebanyak 7,30% (Kementrian Kesehatan RI, 2018). Tahun 2019, HAS (*Health and Safety Authority*) menyatakan bahwa PAK (Penyakit Akibat Kerja) yang paling banyak ter jadi pada tahun 2019 adalah penyakit tulang, sendi dan masalah otot yang mana sering terjadi pada perempuan sebanyak 11,5 dari 1000 pekerja dan pada laki-laki sebanyak 7,8 dari 1000 pekerja. Selain itu, sejak tahun 2015 hingga 2019, kejadian PAK memiliki rata-rata angka terbanyak pada pekerja di sektor sosial dan kesehatan dengan angka 19 dari 1000 pekerja (Health and Safety Authority, 2020).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya ketertarikan individu untuk mencari kondisi atau situasi yang menyenangkan baginya, yang mana masing-masing individu tentunya memiliki pandangan yang berbeda terkait kepuasan kerja

(Aamodt, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2013) dinyatakan terdapat dua aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu aspek pekerjaan dan aspek yang ada dalam diri pekerja tersebut yang mencakup IQ, kecakapan khusus, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, emosi, kepribadian, masa kerja, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerjanya (Mangkunegara, 2013). Seno Andri dalam penelitiannya tahun 2011 menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan psikis pekerja yang mana didasari dari berbagai aspek, seperti aspek individu (sikap, umur, gender dan tingkat pendidikan), diluar individu (hiburan dan keluarga), dan hubungan antar individu (hubungan pimpinan dan pekerja, kondisi pekerjaan, hubungan dan pendapat dari rekan kerja, dan emosi pekerja) (Andri, 2011). Tidak hanya itu, pada tahun 2013, Soegandhi dan rekannya meneliti terkait kepuasan kerja dan memberikan hasil berupa aspek lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya seperti wawasan pengetahuan pekerja, tingkat jabatan dan kesempatan promosinya, kualitas pengawasan, dan jaminan sosial bagi pekerja (Soegandhi dan dkk., 2013).

Kejadian muscoskeletal disorders pada pekerja memiliki angka tertinggi pada pekerja dalam lingkup sosial dan kesehatan, komunikasi dan transportasi, serta pekerja konstruksi (Mayasari and Saftarina, 2016). Faktor risiko timbulnya *muscoskeletal disorders* mencakup postur fisik yang aneh dalam bekerja, aktivitas yang berulang-ulang, penindakan terhadap bahan baku, durasi paparan, vibrasi, kondisi ekstrem, dan penerangan yang terlalu silau atau terbatas (CDC, 2016). Kemudian, dari individu sendiri, aspek risiko yang dapat muncul antara lain yaitu jenis kelamin, aktivitas fisik, kebiasaan merokok, usia, dan indeks masa tubuh (IMT). Selain itu, terdapat dua faktor menjadi risiko timbulnya MSDs, yaitu faktor fisik yang mencakup faktor personal, lingkungan dan risiko pekerjaan dan faktor psikis. Faktor personal meliputi umur, gender, merokok atau tidak, riwayat penyakit terkait MSDs, stres kerja, indeks masa tubuh (IMT), dan masa kerja. Faktor lingkungan mencakup kebisingan, getaran, pencahayaan, *heat* dan *cold stress*. Sedangkan, untuk faktor risiko pekerjaan terdiri dari durasi dan beban kerja, postur tubuh, dan frekuensi atau seberapa sering pekerjaan dilakukan (Octarisya, 2009).

Pekerja yang berada di suatu instansi melakukan pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kualitas dan mutu instansi yang mengharuskan mereka untuk dapat

bekerja secara optimal. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya memerlukan tenaga dan pikiran yang besar agar hasil pekerjaannya maksimal, tetapi mereka juga harus merasa nyaman dan aman dalam bekerja agar fokus dan konsentrasinya tertuju pada pekerjaannya. Perasaan nyaman dan aman tersebut dapat ditimbulkan dari adanya desain tempat kerja dan lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk bekerja dengan baik seperti posisi duduk, tinggi meja kerja, dan luas ruang kerjanya. Di sisi lain, perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja menjadi *support system* yang akan memberikan dukungan dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja untuk menunjang pekerjaannya. Namun, terkadang instansi masih belum atau kurang memperhatikan kondisi atau desain tempat kerja pekerjanya karena adanya kepentingan lain yang lebih diutamakan seperti keuntungan yang didapat. Hal tersebut tentunya menjadi suatu timbal balik negatif yang akan diterima oleh instansi karena jika instansi tidak memberikan perhatian yang lebih terhadap desain tempat kerja pekerjanya, maka pekerja tidak akan dapat bekerja secara nyaman dan aman sehingga membuat hasil kerjanya memburuk dan menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menurunkan produktivitas kerja dan berdampak langsung kepada kualitas dan mutu instansi nantinya. Selain itu, ketidakergonomisan desain tempat kerja tentunya akan memberikan beban tersendiri bagi pekerja yang dapat meningkatkan rasa lelah dalam menuntaskan pekerjaannya. Sehingga, perlu adanya penerapan tempat kerja yang ergonomis untuk dapat meminimalisir beban yang diterima oleh pekerja tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya keluhan karena masalah kesehatan yang nantinya dialami oleh pekerja (Tjahayuningtyas, 2019).

Sudinkes Jakarta Timur adalah satuan kerja dinas kesehatan di kota Jakarta Timur dan bertugas untuk membina dan mengembangkan kesehatan warga Jakarta Timur. Sudinkes Jakarta Timur sendiri adalah turunan bagan kantor dinkes milik pemerintah yang mana mayoritas pekerjanya merupakan PNS atau pegawai negeri sipil. Kondisi tempat kerja yang ada di sudin kesehatan Jakarta Timur umumnya sama dengan tempat kerja pada umumnya yang mana terdapat ruang kepala sudin kesehatan Jakarta Timur, ruang pegawai atau karyawannya untuk masing-masing bagian yang berorientasi kepada kesehatan masyarakat dan tentunya terdapat ruang pertemuan yang digunakan untuk membahas program atau rencana yang akan

dilaksanakan nantinya untuk mendukung peningkatan kesehatan di masyarakat (Sudin Kesehatan Jakarta Timur, 2015). Setiap pegawai atau karyawan yang bekerja di sudin kesehatan lebih banyak menghabiskan waktu kerjanya dalam keadaan duduk walaupun terdapat waktu istirahat yang dapat digunakan sembari melakukan aktivitas yang lainnya. Periode kerja duduk untuk bekerja yang cukup panjang tentunya menjadi suatu masalah bagi pegawai jika kondisi tempat kerjanya tidak dapat membuatnya nyaman dan aman dalam bekerja. Pengaruh terhadap kepuasan kerja berkaitan langsung dengan ketidakpuasan bekerja dari pegawainya yang mampu memberikan efek buruk yang tidak menguntungkan bagi pihak perusahaan atau instansi. Menurunnya moral kerja dan terganggunya layanan organisasi yang berasal dari luar dan dalam instansi merupakan bentuk nyata dari kerugian yang dapat dialami oleh instansi. Selain itu, terdapat pula kemungkinan terjadinya tindak mogok kerja, mosi tidak percaya dan kegiatan buruk lainnya yang dapat memberikan kerugian bagi instansi, maka dari itu jika dalam penanganan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai masih terlambat dan terdapat berbagai kesalahan, maka situasi di dalam instansi akan semakin buruk (Sunarta, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukannya penelitian dengan tujuan mengetahui hubungan gejala MSDs dengan kepuasan kerja pada pekerja di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur tahun 2022.

I.2 Rumusan Masalah

MSDs dapat terjadi pada pegawai yang bekerja dalam posisi yang tidak berubah untuk periode yang lama pada kondisi tempat kerja yang kurang menyesuaikan dengan kondisi tubuh pekerja. Hal ini tentunya dapat menimbulkan efek atau dampak yang diterima oleh pegawai sudin sehingga membuat mereka tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pegawai sudin yang tidak bekerja secara maksimal akan menurunkan produktivitasnya dan hasil kerjanya juga menjadi tidak sesuai dengan harapan. Hasil kerja yang jauh dari harapan akan menimbulkan dampak tersendiri bagi tempat kerjanya karena rencana kerja yang sudah dibuat sebelumnya tidak dapat tercapai. Ketidaktercapaian rencana tersebut tentunya akan menjadi masalah bagi pegawai juga seperti penurunan gaji atau upah

yang akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja dari setiap pegawai tentunya merupakan suatu masalah yang dapat memberikan dampak bagi perusahaan karena kepuasan kerja pegawai merupakan aspek yang berasal dari subjektivitas individu setiap pegawai dalam melihat pekerjaannya yang penting untuk dipertahankan agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara pelatihan kerja, usia, tingkat pendidikan dan gejala MSDs terhadap kepuasan kerja pekerja di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur dan tingkat kepuasan kerjanya.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gejala MSDs dengan kepuasan kerja pada pekerja di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran kepuasan kerja, pelatihan kerja, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan gejala MSDs pada pekerja di suku dinas kesehatan Jakarta Timur.
- b. Mengetahui hubungan dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja di suku dinas kesehatan Jakarta Timur.
- c. Mengetahui hubungan dari gejala MSDs terhadap kepuasan kerja pada pekerja di suku dinas kesehatan Jakarta Timur.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil data yang telah diperoleh dari penelitian diharapkan bisa untuk memperluas ilmu kesehatan masyarakat serta diharapkan dapat menjadi tumpuan

bagi penelitian lain khususnya terkait hubungan gejala MSDs terhadap kepuasan kerja pada pekerja di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur tahun 2022.

I.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan responden terkait dengan kepuasan kerja, terutama mengenai tingkat kepuasan kerja pekerja dan hubungan pelatihan kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, gejala MSDs dan usia terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terkait kondisi dan data kepuasan kerja pekerja di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur dan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan agar masalah yang terjadi dapat diminimalisir.

c. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi terkini dan bahan pengembangan akademik bidang keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan keilmuan dan menambah kepustakaan.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur. Ruang lingkup penelitian yaitu guna mengetahui hubungan gejala MSDs dengan kepuasan kerja pekerja di suku dinas kesehatan Jakarta Timur tahun 2022. Penelitian dilakukan mulai dari bulan April sampai Juni 2022. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan desain *cross-sectional*. Variabel dependen adalah tingkat kepuasan kerja pada pekerja, sedangkan variabel independennya adalah pelatihan kerja, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan gejala MSDs. Penelitian menggunakan uji *Chi Square* untuk analisis data guna mengetahui adanya hubungan variabel dependen dengan variabel independen penelitian.. Pengumpulan data tingkat kepuasan kerja ini menggunakan *Job Description Index* (JDI) dan pengumpulan data untuk gejala

MSDs menggunakan *Nordic Body Map*. Responden yang dipilih dengan menggunakan perhitungan *total sampling* dan didapatkan sebanyak 50 pekerja.