

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Tempat kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja merupakan tempat yang diharapkan oleh setiap pekerja. Pada tempat kerja yang kurang memperhatikan pekerjaannya akan berdampak tidak baik pada pekerja, yaitu menurunnya kualitas kehidupan kerja yang mana hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh pada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja sendiri memiliki definisi, yaitu kondisi dan lingkungan yang menguntungkan di tempat kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan pekerja penghargaan, keamanan kerja dan kesempatan berkembang (May, 1999).

Menurut UU Nomor 1 Tahun 1970, tempat kerja merupakan *“tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.”* Baik darat, tanah, permukaan air, dalam air dan udara, semua tempat tersebut dapat dikatakan tempat kerja. Contoh-contoh tempat kerja adalah, pembangunan, pertanian, pertambangan, tempat pembuatan, pengolahan, perdagangan dan lain-lain. Industri plastik dapat dikatakan sebagai salah satu tempat kerja dengan tingkat bahaya yang tinggi. Bahaya tersebut terdiri atas ergonomi, bahaya kelistrikan, kebisingan, penyakit pernapasan dan lain-lain (Occupational Safety and Health Administration (OSHA), 2023). Selain itu, risiko lainnya adalah pada pekerja-pekerja muda cenderung merasakan stress pada keseimbangan kehidupan kerja karena mereka tidak ingin tuntutan pekerjaan mempengaruhi gaya hidup (Bataneh, 2019).

Kualitas kehidupan kerja yang meningkat dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengurangi stres. Hal ini dapat mengurangi pergantian karyawan. Kepuasan kerja ini melambangkan perasaan puas, kebebasan berpikir, ada jarak dengan stres dan percaya diri pada syarat pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan campuran dari tiga aspek, yaitu keadaan fisiologis, lingkungan dan psikologis yang mengarahkan seorang karyawan untuk

bereaksi secara tegas dalam kaitannya dengan kepuasan keseluruhan yang diterima dari berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kesehatan mental berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja seseorang (Dhamija et al., 2019).

Hasil riset Gallup Worldwide dalam Gallup (2013) menunjukkan bahwa dari 142 negara di dunia, sebesar 63% pekerja di dunia dikatakan *not engaged*, 24% *actively disengaged* dan sisanya, sebesar 13% dikategorikan *engaged*. Arti *not engaged* disini merupakan pekerja memiliki motivasi yang kurang. Lalu definisi dari *disengaged* adalah kondisi di mana pekerja tidak bahagia dan produktif saat bekerja dan dapat menyebarkan hal negatif pada rekan kerjanya, sedangkan menurut Gallup dalam Delima (2020), dikatakan bahwa 73 ribu responden termasuk Indonesia, didapatkan hanya sebesar 8% yang sungguh-sungguh dalam bekerja dan memiliki motivasi kerja. Sisanya, sebesar 92% pekerja tidak memiliki motivasi kerja. Mereka bekerja karena terpaksa ataupun tuntutan perusahaan. Selain itu, berdasarkan survei yang telah dilakukan *Jobstreet* mengenai kepuasan kerja pada karyawan di Indonesia, didapatkan sebesar 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dari survei tersebut didapatkan beberapa faktor penyebab, yaitu sebesar 54% tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, 85% tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja, 60% tidak ada jenjang karir dan 53% memiliki karakter atasan yang militer dan paternalis (Jobstreet, 2022).

Berkaitan dengan data kesehatan mental pekerja, disebutkan sebanyak 10,7 % dari populasi dunia (792 juta jiwa), setidaknya memiliki satu jenis gangguan kesehatan mental. Gangguan mental tersebut terdiri atas depresi, *anxiety disorders*, *bipolar disorder*, *eating disorder*, skizofrenia, gangguan alkohol dan obat-obatan (Our World in Data, 2018). Selanjutnya, menurut Riskesdas 2018, lebih dari 19 juta penduduk Indonesia yang usianya lebih dari lima belas tahun mengalami gangguan mental (Kementerian Kesehatan RI, 2018a). Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan dalam Andriani et al. (2022), pada tahun 2018 memperlihatkan gangguan mental emosional di provinsi DKI Jakarta meningkat sebesar 10,1%. Di Jakarta, bahkan di Indonesia belum ada data terkait kesejahteraan pekerja terkait kesehatan fisik, aspek kerja yang baik, pilihan gaya hidup dan perkembangan karir. Namun, berdasarkan (Pusat Kajian Anggaran Badan Keahlian DPR RI, 2020)

terdapat pernyataan mengenai pekerja formal yang memiliki kesejahteraan lebih tinggi daripada pekerja informal. Kesejahteraan disini dilihat dari aspek rata-rata upah bersih yang diterima pekerja, yaitu sebesar Rp4.463.388. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk dapat melihat kondisi kualitas kesehatan pekerja.

Dari hasil studi pendahuluan, sebesar 6,25% responden menjawab kualitas kehidupan mereka tidak memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pada pekerjanya. Ditemukan beberapa masalah terkait kualitas kehidupan kerja, yaitu rekan kerja yang kurang mendukung, jam kerja yang kurang sesuai dengan prosedur kerja serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Jika pekerja mengalami rendahnya kualitas kehidupan bekerja, hal itu dapat menurunkan efisiensi dan produktivitas perusahaan secara tidak langsung bagi PT X. Sampai sekarang, penelitian mengenai kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja belum pernah dilakukan di PT X, sehingga peneliti ingin mengetahui tingkat dan aspek-aspek yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja di PT X.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Pusat Kajian Anggaran Badan Keahlian DPR RI (2020) hanya menyatakan kesejahteraan pekerja hanya dari sisi gaji. Belum ditemukan data kesejahteraan dan kesehatan mental pekerja secara spesifik dan mendalam, seperti membahas terkait kesehatan. Selain itu, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, ditemukan masalah atau penyebab pekerja tidak mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis aspek kesejahteraan dan kesehatan mental yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja pada pekerja di PT X.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas kehidupan kerja dari aspek kesejahteraan dan kesehatan mental pada pekerja di PT X.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran kualitas kehidupan pekerja di PT X
- b. Mengetahui gambaran kesejahteraan pekerja di PT X berdasarkan aspek kesehatan, kerja yang baik, perkembangan karir, pilihan gaya hidup, kesejahteraan finansial dan kesehatan mental pekerja di PT X.
- c. Mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja pekerja dengan kesejahteraan dan kesehatan mental pekerja.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini akan mendapat gambaran terkait kualitas kehidupan kerja pada pekerja. Penelitian ini dapat dijadikan teori dan referensi tambahan terkait kualitas kehidupan pekerja yang dianalisis dari sisi kesejahteraan dan kesehatan mental pekerja.

I.4.4. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Dengan diketahuinya kualitas kehidupan kerja dan aspek-aspeknya, maka diharapkan para partisipan (pekerja) semakin menyadari pentingnya kesejahteraan pekerja dan kesehatan mental pekerja terhadap kualitas kehidupan kerja.

b. Bagi Perusahaan atau Instansi

Setelah diketahui hasil kualitas kehidupan kerja pada perusahaan, diharapkan hal ini dapat meningkatkan pengetahuan pada pekerja dan atasan dalam hal kesejahteraan pekerja dan kesehatan mental, serta menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman.

c. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau referensi bagi para warga akademik dalam menambah pengetahuan dan wawasan terkait kualitas kehidupan pekerja yang dinilai dari kesejahteraan pekerja dan

kesehatan mentalnya. Selain itu, dapat menjalin tali silaturahmi antara Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta dengan PT X.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan Analisis Kesejahteraan dan Kesehatan Mental Pekerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di PT X. Penelitian ini dilakukan karena terdapat beberapa responden yang menyatakan kualitas kehidupan kerja buruk. Kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki dampak positif, seperti meningkatnya produktivitas pekerja. Hal ini akan menguntungkan perusahaan dan pekerja. Perusahaan akan semakin lebih produktif dan citra perusahaan akan meningkat, sedangkan pekerja dapat menikmati lingkungan kerja yang nyaman.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan sejak bulan September 2022-Januari 2023 menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*) dan *quota sampling*. Lokasi penelitian ini adalah perusahaan industri plastik di Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang disebar melalui *Google Forms*. Kuesioner berisi mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan dan kesehatan mental pekerja. Setelah data primer didapatkan, data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square*.