

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Ketatnya kompetisi di dunia kerja dan maraknya fenomena pemberhentian kerja pada beberapa tahun belakang ini, mendorong setiap orang untuk terus meningkatkan kompetensi diri dan memberikan performa kerja terbaiknya untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini. Efisiensi sumber daya pekerja juga marak dilakukan oleh banyak perusahaan, untuk menekan pengeluaran dengan mempertahankan sumber daya yang seadanya. Hal ini, tentu menambah tekanan tersendiri bagi para pekerja, baik tekanan dan beban kerja maupun mental, dimana kondisi memaksakan pekerja untuk tetap memberikan performa yang terbaik ditengah ancaman yang ada. Terlebih dengan terjadinya pergeseran tren kerja menjadi *remote working*, membuat terciptanya bias antara ruang dan waktu yang mana tak jarang justru dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memforsir kerja karyawannya atas dasar fleksibilitas waktu. Tentunya, faktor – faktor ini sangat mungkin menjadi bahaya psikososial bagi pekerja dikarenakan adanya tuntutan dan beban kerja yang berlebih.

Tuntutan dan beban kerja yang berlebih merupakan salah satu bahaya psikososial yang merugikan dan berdampak bagi kesehatan pekerja. Adanya bahaya psikososial di tempat kerja berupa tuntutan produktivitas dan beban kerja yang tinggi, tekanan waktu serta persaingan kerja telah melahirkan fenomena baru dalam dunia kerja, yaitu *presenteeism* yang merupakan efek domino dari bahaya psikososial di tempat kerja. Fenomena *presenteeism* ini adalah kondisi dimana pekerja memaksakan untuk hadir bekerja walaupun dalam keadaan sakit atau bekerja namun sakit, kondisi ini mengakibatkan pekerja menjadi kurang efektif dalam bekerja dan mengalami penurunan produktivitas (Cooper and Lu, 2016).

Presenteeism ini berpotensi menggeser fenomena sebelumnya yaitu *absenteeism* atau ketidakhadiran dalam kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh pada pekerja di Inggris dan China, mendapatkan bahwa 83% pekerja pernah melakukan setidaknya sekali *presenteeism* dalam periode waktu enam bulan

bekerja dengan rata-rata frekuensi *presenteeism* para pekerja sebanyak tiga kali dalam enam bulan (Lu *et al.*, 2013). Selain itu, prevalensi tertinggi *presenteeism* ditemukan terjadi pada negara seperti Malta, Montenegro dan Denmark dengan prevalensi diatas 50%, sedangkan prevalensi *presenteeism* terendah terdapat di Portugal, Polandia dan Italy dengan prevalensi sebesar 23% yang mencapai hampir satu perempat dari total responden pekerja (Kinman, 2019). Selain itu, penelitian mengenai *presenteeism* yang dilakukan pada populasi pekerja *white-collar* di perusahaan, menunjukkan bahwa tingkat *presenteeism* pada *white-collar worker* mencapai 50,9% (Silva *et al.*, 2017). Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai *presenteeism* masih sangat minim, namun terdapat salah satu penelitian pada perawat di salah satu rumah sakit di Makassar menunjukkan bahwa tingkat *presenteeism* pada perawat cukup tinggi yaitu sebesar 36% (Buranda, 2016).

Perilaku *presenteeism* ini mengarah kepada penurunan produktifitas dan aktivitas kerja yang tidak efektif, penelitian pada tahun 2019 menunjukkan bahwa keputusan *presenteeism* oleh pekerja merujuk pada terjadinya kelelahan parah secara signifikan (Aboagye *et al.*, 2019a). Kelelahan parah ini terjadi pada 38% pekerja yang memutuskan untuk tetap bekerja walau sedang sakit, dan jumlahnya 7% lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengalami *presenteeism*. Kelelahan parah ini dapat merujuk kepada penurunan kesehatan fisik dan mental yang lebih buruk jika terjadi dalam waktu yang lama. Adanya kejadian *presenteeism* ini juga menjadi ancaman kesehatan bagi pekerja lainnya yang sehat akibat adanya kemungkinan penularan penyakit. Selain itu, dampaknya bagi perusahaan walaupun dengan adanya fenomena ini tingkat kehadiran menjadi meningkat, namun sebuah perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *presenteeism* merugikan perusahaan tiga kali lipat lebih besar dibandingkan dengan kerugian yang diakibatkan oleh *absenteeism* (Hampson *et al.*, 2017).

Faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya *presenteeism* ini cukup beragam. Berdasarkan beberapa penelitian, *presenteeism* disebabkan oleh faktor pekerjaan atau *work-related* faktor dan juga faktor personal/individu. Faktor pekerjaan yang diantaranya memungkinkan menjadi latar belakang *presenteeism* diantaranya adalah tekanan dan beban kerja, jam kerja, ketakutan akan kehilangan kerja (*job insecurity*) dan juga dukungan dari rekan kerja. Selain itu, fakto

individu juga tentunya sangat memengaruhi perilaku *presenteeism* ini, terutama faktor kondisi kesehatan yang memiliki dampak secara langsung atas kualitas dan kemampuan kerja. Selain itu faktor-faktor individu lainnya seperti usia, gender, status perkawinan, dan juga pendidikan memiliki pengaruh terhadap perilaku *presenteeism* pada pekerja, lebih tepatnya terhadap keputusan untuk melakukan tindakan tersebut (Lu and Cooper, 2022). Namun, pada penelitian Garrow tahun 2016 beban kerja merupakan salah satu penyebab utama terjadinya *presenteeism*, terlebih beban kerja mental dengan proporsi mencapai 54,6% (Lu and Cooper, 2022). Hal ini, beban kerja mental sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan tekanan kerja yang menjadi stressor di tempat kerja, terutama pada lingkungan kerja yang kompleks, seperti perusahaan perintis atau *start up* di bidang teknologi yang saat ini sangat menjamur perkembangannya (Bao and Vo, 2021).

Start Up merupakan istilah yang cukup identik dengan rintisan usaha yang memanfaatkan teknologi pada produknya. Definisi *Start Up* sendiri merupakan sekelompok individu yang membentuk sebuah perusahaan atau menjual produk berbasis teknologi pada dinamika pasar yang sulit diprediksi sehingga memiliki risiko tinggi serta menyesuaikan model bisnis yang tepat. Lingkungan kerja di *Start Up* identik dengan dominasi oleh *white collar worker* serta ciri khas *fast paced* budaya kerja yang atau serba cepat dan berorientasi pada banyak target dan capaian dalam waktu yang singkat. Sehingga secara tidak langsung, beban kerja pada perusahaan *start up* dapat terbilang cukup tinggi, hal tersebut didukung dengan tingginya fenomena stress pada karyawan *start up* yang banyak didominasi oleh generasi Gen Z (Yuliansyah, 2022).

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan perintis atau *start up* di bidang *marketing* di Jakarta yang dalam menjual produknya, PT XYZ mengandalkan jasa berbasis aplikasi. PT XYZ baru didirikan pada tahun 2021, sehingga saat ini dalam tahap perkembangan atau ekspansi yang cukup besar. Oleh karena itu, dalam meningkatkan popularitas dan penjualan produk, PT XYZ sangat terikat dengan target yang besar. Sehingga, beban kerja yang ditanggung oleh para karyawannya cukup besar dikarenakan target perusahaan yang selalu meningkat setiap bulannya. Target dan tuntutan kerja yang cukup tinggi ini, menyebabkan 15 karyawan yang diwawancarai menyatakan pernah bahkan lebih dari satu kali

memaksakan untuk bekerja walaupun sedang sakit. Selain itu, selama enam bulan terakhir terdapat 1 karyawan tetap dan 2 karyawan magang yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan alasan tuntutan dan target yang cukup tinggi. Namun, dikarenakan PT XYZ merupakan perusahaan yang baru berdiri, memiliki risiko kerja yang rendah, dan tidak memiliki banyak karyawan, maka PT XYZ tidak memiliki unit Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada struktur organisasi perusahaannya. Oleh karena itu, kesadaran perusahaan mengenai risiko psikososial dan kesehatan, baik kesehatan mental dan fisik pekerja serta kesejahteraan pekerja masih sangat minim, padahal salah satu faktor yang melatarbelakangi kesehatan dan kesejahteraan pekerja adalah beban kerja.

Mengingat bahwa dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang bermakna antara beban kerja mental dengan kejadian presenteeism pada *white-collar worker* yang pekerjaannya erat dengan proses kognitif serta minimnya penelitian di tingkat nasional mengenai isu presenteeism ini, maka peneliti melakukan penelitian mengenai beban kerja mental pekerja di Perusahaan *Start Up* PT XYZ dan mencari kemungkinan hubungannya dengan peristiwa *presenteeism*. Penelitian ini dirasa perlu untuk dilakukan karena beban kerja merupakan salah satu aspek psikososial yang penting untuk ditinjau sebagai bentuk dukungan atas perwujudan kesehatan pekerja yang merupakan hak dasar pekerja yang perlu dipenuhi. Sehingga dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat mengevaluasi beban kerja pada pekerjaannya dan melakukan intervensi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan selamat bagi pekerjanya.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 karyawan dan data dari bagian *Human Resource* PT XYZ mengenai beban kerja, diketahui bahwa PT XYZ memiliki lingkungan kerja yang cukup kompleks dan tuntutan kerja yang cukup tinggi. Selain itu, PT XYZ tidak memiliki unit K3 di dalam organisasi kerjanya sehingga belum melaksanakan pengukuran beban kerja yang diberikan pada pekerjaannya. Hal ini memungkinkan bahwa beban kerja yang selama ini diberikan melebihi kapasitas pekerja dan dapat berdampak terhadap risiko psikososial

pekerja seperti stress kerja dan perilaku *presenteeism*. Dalam beberapa penelitian, dinyatakan adanya hubungan bermakna antara beban kerja mental dengan perilaku *presenteeism*. Namun, dalam lingkup nasional, penelitian mengenai beban kerja mental dengan *presenteeism* ini masih sangat minim, sedangkan pertumbuhan ekonomi secara stimular sangat mendorong terlahirnya banyak perusahaan perintis yang identik dengan lingkungan kerja yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara beban kerja dengan perilaku *presenteeism* pada karyawan perusahaan *start up* PT XYZ tahun 2022.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja mental dan faktor individu dengan *presenteeism* pada karyawan pada karyawan perusahaan *start up* PT XYZ tahun 2022.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Dapat diketahui proporsi *presenteeism*, faktor individu, beban kerja mental dan dukungan rekan kerja pada karyawan *start up* PT XYZ tahun 2022.
- b. Dapat diketahui hubungan faktor individu yaitu usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status perkawinan, masa kerja, dan pendidikan dengan perilaku *presenteeism* pada pekerja di kantor PT XYZ pada tahun 2022.
- c. Dapat diketahui hubungan antara beban kerja mental dengan *presenteeism* pada karyawan *start up* PT XYZ tahun 2022.
- d. Dapat diketahui hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *presenteeism* pada karyawan *start up* PT XYZ tahun 2022.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai literatur dan kajian tambahan dalam ilmu pengetahuan yang membahas mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *presenteeism*.
- b. Menambahkan informasi dan *evidence* baru dalam ilmu pengetahuan mengenai hubungan antara beban kerja mental dengan *presenteeism*.

I.4.2 Manfaat Aplikatif

I.4.2.1 Bagi Penulis

Penulis dapat memperdalam pemahaman mengenai hubungan pengaruh dari beban kerja mental yang melebihi kapasitas pekerja terhadap perilaku *presenteeism* pada pekerja.

I.4.2.2 Bagi Responden Penelitian

Responden penelitian sebagai pekerja dapat memiliki kesadaran mengenai haknya atas beban kerja yang diterima dan juga hak untuk memiliki lingkungan kerja yang baik, sehingga mendukung produktivitas dan kualitas kerja yang optimal.

I.4.2.3 Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta

Institusi Pendidikan dapat memiliki kesadaran akan isu yang diangkat dan dapat mencegah terjadinya *presenteeism* dan pemberian beban kerja yang berlebih pada pegawai di Institusi.

I.4.2.4 Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi masyarakat mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku dan fenomena *presenteeism* sebagai salah satu risiko dari bahaya psikososial.

I.4.2.5 Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan *referensi* penelitian yang membahas mengenai beban kerja mental dan perilaku *presenteeism*.

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, dimulai pada bulan Oktober hingga bulan Desember tahun 2022 pada lingkungan kantor PT XYZ. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental, dukungan rekan kerja dan faktor individu seperti kondisi kesehatan dengan perilaku *presenteeism* pada karyawan selama satu bulan terakhir, yang mana tingginya proporsi kategori *presenteeism* pada lingkungan kantor, dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk memperbaiki sistem kerja atau beban kerja yang diberikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan selamat. Sasaran penelitian ini adalah karyawan dan pimpinan Kantor PT XYZ tahun 2022. Desain studi yang digunakan adalah analitik observasional dengan studi *cross sectional*. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah beban kerja mental dan faktor individu sebagai variabel independen dan variabel perilaku *presenteeism* sebagai variabel dependen. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan tiga kuisisioner yaitu NASA-TLX *Stanford Presenteeism Scale - 6* (SPS-6), dan NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* Sedangkan, data sekunder didapatkan dari departemen *Human Resources* untuk mengetahui jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan didapatkan jumlah sampel minimal yang harus diteliti minimal sebanyak 66 sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis bivariate dengan menggunakan uji statistik *Chi Square* dan *Fisher Exact test*