

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Stres kerja menjadi hal umum yang dapat dialami oleh pekerja di tempat kerja, terutama pada pekerja di kota besar. Stres kerja ini diakibatkan karena ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas atau keterampilannya serta adanya rasa ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Adanya tuntutan tertentu yang berubah pada dari waktu ke waktu dapat membuat pekerja merasa tertekan. Fahmi (2017), berpendapat bahwa apabila perubahan ini tidak dapat disesuaikan oleh pekerja, maka hal ini dapat menjadi ancaman pekerja untuk merasa tertekan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang memberikan respon yang berlebih terhadap suatu tuntutan dan kemampuan yang tidak sesuai dengan yang dimilikinya (Ibrahim, Amansyah dan Yahya, 2016). Stres kerja merupakan ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan atau tekanan kerja (Leka, Griffith dan Cox, 2003). Terlalu besarnya stres dapat memberikan suatu ancaman terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Survey yang dilakukan pada tahun 2000 oleh *European Foundation for the Improvement of Working Condition*, menyatakan bahwa sekitar 28% stres kronis merupakan salah satu contoh gangguan kesehatan pada pekerja (Flin, etc., 2008 dalam Widyastuti, 2017). Stres akibat kerja di Eropa menjadi masalah kesehatan kedua yang berhubungan dengan pekerjaan. Lalu survey yang dilakukan oleh *Northwestern National Life* pada pekerja Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerjanya mengalami stres kerja dan dari seperempat pekerja, pekerjaan tersebut dianggap menjadi salah satu stresor utama di kehidupan mereka (Fitri, 2013).

Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014 menyatakan bahwa di Indonesia sekitar 11,6–17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa mengalami gangguan mental emosional atau kesehatan jiwa yaitu stres kerja (Setiawan, 2019). Di

Annisa Tria Widiaty, 2021

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PROYEK PLTGU MUARA TAWAR PT HUTAMA KARYA KABUPATEN BEKASI TAHUN 2020

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]

Indonesia belum ada data terbaru mengenai angka stres kerja pada pekerja. Namun terdapat beberapa penelitian terkait stres kerja seperti hasil penelitian pada pegawai Kementerian Kesehatan oleh Besral & Widiyanti tahun 2015, diketahui bahwa stres dialami oleh pegawai sekitar 79%, dimana cakupan terbesar stres yaitu tidak teraturnya pola makan (85%) dan cepat lelah (78%). Hasil penelitian lain yang dilakukan pada pekerja bagian produksi oleh Setiawan & Sofiana tahun 2013 mencatat bahwa stres kerja dialami sebesar 86,2% pekerjanya.

Semakin tinggi persaingan dan tuntutan untuk profesional dalam dunia kerja akan mempengaruhi terhadap banyaknya tekanan yang harus dihadapi seseorang di lingkungan kerjanya. Tingkat kesehatan yang menurun dapat disebabkan karena stres yang tidak diatasi dan akan mempengaruhi kualitas dan kinerja dari pekerja. Tarwaka (2015), menyatakan bahwa dampak dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan perubahan emosional, kebiasaan atau mental, dan fisiologis. Stres dapat menimbulkan beberapa perubahan seperti perubahan perilaku yang dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik. Timbulnya gejala akibat stres kerja yakni gejala fisik seperti bahu menegang dan sakit kepala, gejala psikologis seperti konsentrasi yang berkurang, serta gejala perilaku seperti mudah marah dan tersinggung (Arden, 2006 dalam Salafi, 2008).

Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU) yang berlokasi di Muara Tawar Kabupaten Bekasi merupakan salah satu Proyek perluasan pembangkit listrik yang dikelola oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali (PT PJB). Karyawan pada Proyek konstruksi memiliki peran dalam mendukung kegiatan pembangunan mulai dari tahap perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan monitoring terhadap Proyek yang sedang berlangsung. Adanya target pada tiap Proyek dengan jangka waktu yang telah direncanakan di awal dibutuhkan kesungguhan dalam melakukan tiap pekerjaan karena ketepatan waktu dan konsentrasi diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Pekerjaan dapat berjalan efektif apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang (Diana and Harta, 2017).

Hurrell et al (1998) dan Cooper (1989) dalam Munandar (2014), menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres kerja yaitu beban kerja, upah kerja, kebisingan, peran individu dalam organisasi,

pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Stres kerja yang tidak dikendalikan dengan segera dapat menimbulkan dampak terhadap kesehatan individu seperti adanya perubahan-perubahan pada kondisi fisik maupun mental. Perubahan yang dapat terjadi misalnya gangguan fisik, gangguan psikologis seperti kecemasan, bosan, kelelahan, gangguan perilaku seperti mengonsumsi alkohol atau obat terlarang, dan gangguan kognitif seperti menurunnya konsentrasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu usia. Pekerja dengan usia tua cenderung memiliki kondisi kesehatan yang berbeda dengan usia muda. Semakin tua usia maka semakin menurunnya kondisi tubuh, sehingga meningkatkan risiko untuk terjadinya stres kerja. Sedangkan pada usia muda cenderung memiliki semangat dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Zulkifli et al (2019), berpendapat bahwa tingginya usia berjalan lurus dengan kemampuan yang menurun seperti melihat, berpikir, mendengar, dan mengingat. Selain itu, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja dapat menjadi faktor dalam menghadapi stress di tempat kerja. Kemampuan toleransi dan pengontrolan terhadap stresor dipengaruhi pada semakin tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang (Siswanto, 2007).

Masa kerja merupakan lamanya pekerja dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan. Pekerja yang telah bekerja lebih lama cenderung memiliki lebih banyak pengalaman dan keadaan emosi yang lebih stabil, sehingga memiliki penanganan stresor yang lebih baik. Pekerja yang memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi memicu pekerja untuk mengalami stres jika tuntutan yang ada tidak sesuai serta timbulnya tekanan yang dirasakan pekerja diakibatkan karena pekerjaan yang melebihi batas kemampuannya. Sunyoto (2012), stres dapat disebabkan karena banyaknya beban kerja yang dapat menimbulkan ketegangan pada pekerja. Beban kerja yang menumpuk sedangkan pekerja tidak dapat atau merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tuntutan tersebut akan menyebabkan terjadinya stres kerja. Beban kerja mental dapat mengakibatkan beberapa dampak seperti stress, merasa mudah lelah, letih, dan lesu (Okitasari, 2016).

Komunikasi yang kurang baik yang terjalin antar pekerja dapat sebagai pemicu potensi timbulnya stres kerja. Hubungan interpersonal yang kurang baik

seperti rendahnya kepercayaan sesama pekerja, rendahnya pemberian dukungan antar pekerja, dan rendahnya minat dalam memberikan solusi untuk memecahkan masalah dalam organisasi. Dari hubungan yang kurang baik ini akan mempengaruhi ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Munandar dan Sunyoto, 2001 dalam Fitri (2013), menyatakan bahwa faktor utama dalam menciptakan individu dan organisasi yang sehat di lingkungan kerja yaitu dengan membina hubungan yang baik antar pekerja.

Karyawan pada Proyek perluasan PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya merupakan pekerja yang secara langsung dan tidak langsung berperan dalam proses pembangunan proyek tersebut karena tidak hanya melaksanakan namun juga merencanakan sehingga berisiko untuk mengalami kejadian stres kerja dimana stres merupakan masalah yang cukup serius dan akan menjadi hal yang berbahaya jika tidak ditangani dengan baik karena perubahan yang terjadi dapat memicu timbulnya suatu penyakit. Berdasarkan studi pendahuluan, terdapat 4 karyawan dari 7 karyawan mengalami bosan, jenuh, suka menunda pekerjaan, menurunnya semangat dalam bekerja dimana hal tersebut merupakan gejala stres kerja yang dapat terjadi. Stres kerja perlu dikelola agar kesehatan pekerja tidak menjadi terganggu sehingga tidak akan menurunkan kualitas pekerjaannya dan mempengaruhi tingkat kinerjanya dimana hal tersebut juga akan berdampak pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya Tahun 2020”.

I.2 Rumusan Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang mendukung suatu keberhasilan dari perusahaan. Ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan waktu tenggat yang ada dapat mengakibatkan pada munculnya ketegangan dan dapat mengakibatkan stres kerja jika terjadi dalam jangka waktu lama. Stres di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh usia pekerja dan tingkat pendidikan, dimana usia muda yang masih beradaptasi dengan pekerjaannya dan tingkat pendidikan pekerja yang rendah berpengaruh dalam penangan stressor di tempat kerjanya. Masa kerja mempengaruhi bagaimana pekerja dapat beradaptasi dengan tuntutan

Annisa Tria Widiaty, 2021

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PROYEK PLTGU MUARA TAWAR PT HUTAMA KARYA KABUPATEN BEKASI TAHUN 2020

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]

dan lingkungan pekerjaannya. Komunikasi antar pekerja yang tidak baik akan mempengaruhi rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Beberapa pekerja mengalami gejala dari stres kerja seperti merasa bosan, jenuh, suka menunda pekerjaan, dan menurunnya semangat dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya Tahun 2020. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka didapatkan rumusan masalah yaitu, bagaimana hubungan usia, tingkat pendidikan, masa kerja, beban kerja mental, dan hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya Tahun 2020?

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya Kabupaten Bekasi Tahun 2020.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran stres kerja, karakteristik individu (usia, masa kerja, tingkat pendidikan), faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja mental), dan faktor ekstrinsik (hubungan dalam pekerjaan) pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya.
- b. Mengetahui hubungan antara usia pekerja dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya.
- c. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya.
- d. Mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya.
- e. Mengetahui hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya.
- f. Mengetahui hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya.

I.4 Manfaat

I.4.1 Manfaat Bagi Responden

Memberikan informasi dan menambah pengetahuan bagi pekerja terkait faktor yang berhubungan dengan stres kerja sehingga pekerja dapat mencegah atau menangani stres kerja secara individu sedini mungkin.

I.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan referensi pada perusahaan sehingga dapat membuat suatu program atau kebijakan terkait upaya pencegahan atau penanganan stres kerja di lingkungan tempat kerja.

I.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta mengasah keterampilan bagi peneliti terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja, khususnya mengenai stres kerja pada karyawan Proyek PLTGU Muara Tawar Kabupaten Bekasi.

I.4.4 Manfaat Bagi Jurusan Kesehatan Masyarakat

Memberikan informasi di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi jurusan Kesehatan Masyarakat serta dapat menjadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

I.5 Ruang Lingkup

Terdapat beberapa pekerja yang mengeluhkan banyaknya tugas yang harus diselesaikan serta komunikasi antar pekerja yang kurang baik sehingga menimbulkan beberapa gejala stres kerja seperti perasaan jenuh, bosan, kurangnya dukungan, menurunnya semangat dalam bekerja. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya Kabupaten Bekasi Tahun 2020. Penelitian ini berlangsung pada bulan November 2020 - Januari 2021. Penelitian ini bersifat analitik kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Metode analisis yang digunakan adalah uji *Chi-Square*. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang dipilih secara acak (*random sampling*). Data

Annisa Tria Widiaty, 2021

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PROYEK PLTGU MUARA TAWAR PT HUTAMA KARYA KABUPATEN BEKASI TAHUN 2020

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]

penelitian didapatkan dengan cara pengambilan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan.