

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Banyak pekerja yang tetap harus beraktivitas dan menjalankan kewajibannya di tempat kerja meskipun pandemi COVID-19 masih melanda dunia. Tenaga kesehatan, buruh, pegawai negeri hingga pegawai swasta terus berjibaku dengan pekerjaannya. Tak jarang, tenaga kerja tersebut bertemu dan melewati banyak situasi stres di tempat kerja sebagai dampak dari pandemi COVID-19. Permasalahan yang dihadapi pekerja antara lain lebih panjangnya waktu kerja yang harus dilewati, beban kerja yang membludak hingga menipisnya waktu istirahat. Tidak hanya itu, kekhawatiran pekerja apabila tertular virus mematikan COVID-19 di tempat kerja dan menjangkiti anggota keluarga di rumah serta rekan kerja kian membuat para pekerja waswas, terlebih jika tindakan perlindungan yang optimal tidak dilaksanakan (ILO, 2020).

World Health Organization (2021) menerangkan bahwa stres kerja merupakan respons yang bisa pekerja miliki ketika tekanan dan tuntutan kerja yang diberikan kepada mereka tidak sepadan dengan kemampuan serta pengetahuan mereka sehingga mereka ditantang untuk mengendalikannya. Setiap kondisi pekerjaan dapat mengalami kejadian stres, tetapi ketika atasan dan rekan tidak memberikan dukungan serta minimnya kontrol atas proses kerja, stres yang dialami karyawan dapat kian memburuk.

Jumlah kasus stres kerja di dunia menghasilkan angka yang sangat tinggi. Menurut data yang dikelola oleh *Health and Safety Executive* berlandaskan dari survei yang dikelola oleh *Labour Force Survey* (LFS) hasilnya menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada periode 2019/2020 berjumlah 828.000 dengan prevalensi sebesar 2.440/100.000 pekerja. Kasus baru yang tercatat juga tidak sedikit, yakni berjumlah 347.000 kejadian dengan prevalensi sebesar 1.020/100.000 pekerja (*Health and Safety Executive, 2020*).

Stres kerja dapat berdampak pada pekerjaan dan kesehatan. Kecemasan atau depresi menyumbang lebih dari 51% masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan serta 55% dari seluruh hari kerja gugur oleh penyakit akibat kerja. Total hari kerja yang gugur oleh situasi ini pada 2019/2020 berjumlah 17,9 juta hari. Jumlah tersebut sama dengan 21,6 hari lenyap per kasus (*Health and Safety Executive*, 2020). Di samping itu, gangguan mental dan emosional di dalam negeri juga menunjukkan angka yang tidak bisa diabaikan. Prevalensi masyarakat Indonesia dengan usia ≥ 15 tahun yang mengidap gangguan mental emosional adalah 9,8% dengan tingkat depresi masyarakat pada usia yang sama berjumlah 6,1% (Kemenkes RI, 2018).

Organisasi kerja yang buruk, yakni cara merancang pekerjaan, pengelolaannya, dan sistem kerja yang kurang baik dapat memicu stres terkait pekerjaan. Desain kerja yang buruk juga dapat menimbulkan stres kerja karena minimnya kontrol atas proses kerja yang dilakukan. Adapun sistem manajemen yang kurang baik, dukungan dari atasan dan rekan sejawat yang tidak mencukupi, serta hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan permintaan merupakan beberapa faktor yang dapat menghasilkan stres pada pekerja (WHO, 2021).

Faktor-faktor yang datang dari individu dapat memunculkan stres pada pekerja. Pengendalian emosi yang kurang baik sehingga mudah terpancing cenderung dialami oleh pekerja muda dan dapat menimbulkan stres pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan umur seseorang memiliki pengaruh pada stres kerja. Tingkat pendidikan seseorang juga membawa pengaruh pada stres kerja. Responden yang menempuh pendidikan hanya sampai SMP lebih banyak yang tergolong stres kerja tinggi, yakni 25% dibanding yang bersekolah sampai SMA dengan angka 16,7%. Hal ini berarti tingkat stres kerja makin tinggi pada pekerja dengan tingkat pendidikan yang rendah. Selain itu, faktor pencetus terjadinya stres di tempat kerja lainnya adalah status pernikahan. Pekerja yang belum menikah berpotensi menghadapi stres terkait pekerjaan yang lebih berat dibanding pekerja yang berstatus sudah menikah. Hal tersebut disebabkan pekerja dengan status sudah menikah memperoleh dorongan atau dukungan emosional dari pasangannya sehingga dapat mengurangi risiko stres kerja (Suci, 2018; Sari *et al.*, 2019).

Selain faktor yang datang dari individu, faktor pekerjaan juga berpengaruh terhadap kejadian stres kerja. Faktor pekerjaan diantaranya masa kerja, beban kerja, dan hubungan dalam pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Manabung, Suoth dan Warouw (2019), masa kerja dapat menjadi pemicu kejadian stres kerja. Segala tekanan yang ditemui di tempat kerja cenderung dapat diatasi oleh pekerja yang sudah lebih lama bekerja, pekerja tersebut juga lebih mengerti dan memahami tanggung jawab dan pekerjaannya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja makin tinggi seiring dengan beban kerja yang makin berat. Adapun studi yang dilakukan oleh Sangal *et al.* (2021) memperlihatkan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam dunia kerja. Kelelahan dan stres kerja dapat diturunkan dengan komunikasi yang efektif. Komunikasi juga bisa menaikkan persepsi karyawan tentang suport pimpinan yang dapat menciptakan kepercayaan dan mengatasi kecemasan karyawan tersebut.

Stres kerja yang berlangsung lama memiliki konsekuensi pada kesehatan fisik dan jiwa seseorang. Tidak hanya itu, stres kerja dapat mengakibatkan kecelakaan dan tindak kekerasan di tempat kerja. Kesehatan fisik yang terganggu antara lain sistem kardiovaskular yang menyebabkan meningkatnya tekanan darah serta frekuensi denyut nadi, gangguan muskuloskeletal, dan gangguan kesehatan lainnya. Kecemasan, mudah gelisah, gangguan tidur (insomnia), sakit kepala, mudah marah dan tersinggung juga merupakan beberapa dampak dari stres kerja (Herqutanto *et al.*, 2017; Varcarolis & Halter (2010) dalam Pertiwi *et al.*, 2019).

Banyaknya dampak yang ditimbulkan akibat stres kerja membuat perusahaan harus menaruh perhatian pada bahaya psikososial tersebut. Perlindungan kesehatan mental pekerja harus diintegrasikan ke dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di tempat kerja. Adapun rencana kesiapsiagaan dan tanggap darurat serta rencana bekerja kembali hendaknya dikembangkan khususnya untuk merespons krisis akibat pandemi COVID-19 yang berimpak pada stres kerja (ILO, 2020).

Kesehatan mental menjadi hal yang diperhatikan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs). Tujuan 3 SDGS memiliki salah satu target, yakni “Pada tahun 2030, mengurangi sepertiga dari kematian dini yang disebabkan oleh

penyakit tidak menular, melalui tindakan pencegahan dan pengobatan serta menaikkan kesehatan mental dan kesejahteraan” (SDGs, 2017). Selanjutnya, pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja yang mencakup faktor psikologi penting dilakukan berdasarkan Permenaker No.5 Tahun 2018 dalam Pasal 4, yaitu “untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dalam rangka mencegah adanya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”. Faktor psikologi ialah faktor yang berpengaruh pada seluruh kegiatan pekerja. Hal ini disebabkan setiap pekerja tidak terlepas dari hubungan sesama individu, tanggung jawab, dan peran yang dipegang dalam pekerjaan. Setiap industri wajib untuk mengimplikasikan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya termasuk dalam pengelolaan bahaya psikologi yang menyangkut kesehatan mental, yakni stres kerja.

PT Cilegon Fabricators adalah sebuah perusahaan yang berfokus di sektor fabrikasi baja bertempat di Kota Cilegon, Provinsi Banten yang merupakan kawasan industri berat. Perusahaan ini menghasilkan alat-alat berat. Beberapa produk yang diproduksi perusahaan ini antara lain kerangka besi (*steel/structure manufacture*), *container crane*, *piping*, *Heat Recovery Steam Generator (HRSG)*, *heavy equipment*, dan *boiler pressure part*. Aktivitas yang dilakukan oleh PT Cilegon Fabricators melibatkan tenaga kerja, peralatan kerja, dan lingkungan yang mempunyai banyak risiko pemicu kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja termasuk di dalamnya adalah stres kerja.

Setiap tahunnya, PT Cilegon Fabricators menyelenggarakan pengukuran stres kerja. Pengukuran stres kerja yang dilakukan di perusahaan ini menggunakan SDS yang merupakan singkatan dari *survei diagnosis stres*. SDS dibuat oleh Kementerian Kesehatan RI di Badan Penelitian dan Pengembangan yang merupakan alat ukur stres.

Pada tahun 2020, dilakukan pengukuran stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section (EDS)* PT Cilegon Fabricators oleh Departemen *Health Safety Environment (HSE)*. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, ditemukan sejumlah pekerja yang menanggung stres kerja tingkat ringan hingga stres kerja berat. Diantara 68 karyawan, terdapat 26% karyawan EDS yang terdeteksi stres kerja ringan, 69% karyawan EDS stres kerja tingkat sedang, dan

yang menghadapi stres kerja berat sebanyak 5% karyawan EDS. Hal tersebut mengindikasikan karyawan pada PT Cilegon Fabricators khususnya pada bagian EDS memiliki tuntutan dan beban pekerjaan yang tinggi dan berisiko untuk mengalami kejadian stres kerja.

Karyawan *Engineering and Design Section* (EDS) mengenyam tanggung jawab yang amat penting dalam berjalannya produksi perusahaan. Bagian ini bertugas untuk membuat desain kerangka produksi sesuai dengan permintaan dari klien. EDS juga harus memastikan bahwa semua hasil produksi telah baik dan sesuai. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara penulis dengan salah satu karyawan EDS di PT Cilegon Fabricators, beliau mengatakan terdapat pekerja yang suka menunda-nunda pekerjaan, bosan, jenuh, dan semangatnya menurun. Tanda-tanda tersebut merupakan beberapa gejala perilaku dari stres kerja yang dapat terjadi. Fenomena ini memiliki dampak pada penurunan produktivitas kerja dan hilangnya hari kerja. Berdasarkan penjabaran di atas, perlu dilaksanakan penelitian yang berkenaan dengan “Hubungan Faktor Individu dan Faktor Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators Tahun 2021”.

I.2 Rumusan Masalah

Kesehatan mental pekerja merupakan faktor yang harus dipedulikan sebab jika kesehatan mental pekerja tidak baik akan mengakibatkan kejadian stres kerja. Berbagai faktor dapat berpengaruh pada stres kerja seperti faktor yang datang dari individu maupun faktor dari pekerjaan. Faktor individu seperti usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan dapat berpengaruh pada stres kerja. Selain itu, faktor pekerjaan antara lain masa kerja, beban kerja, dan hubungan dalam pekerjaan juga dapat memunculkan stres kerja. Berdasarkan hasil pengukuran stres kerja tahun 2020, ditemukan karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators mengalami stres kerja ringan hingga berat. Pekerja tersebut juga mengalami beberapa gejala perilaku stres kerja seperti menurunnya semangat, bosan, jenuh, dan kerap menunda-nunda pekerjaan. Maka dari itu, perlu dilaksanakan penelitian untuk menganalisis apakah ada hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja yang dialami karyawan

Engineering and Design Section di PT Cilegon Fabricators. Rumusan masalah dari penelitian ini ialah “Bagaimana hubungan antara faktor individu seperti usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan faktor pekerjaan seperti masa kerja, beban kerja, dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators Tahun 2021?”.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators tahun 2021.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisis gambaran faktor individu (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan) karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators tahun 2021.
- b. Menganalisis gambaran faktor pekerjaan (masa kerja, beban kerja, hubungan dalam pekerjaan) karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators tahun 2021.
- c. Menganalisis gambaran tingkat stres kerja karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators tahun 2021.
- d. Menganalisis hubungan antara faktor individu (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan) dengan stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators tahun 2021.
- e. Menganalisis hubungan antara faktor pekerjaan (masa kerja, beban kerja, hubungan dalam pekerjaan) dengan stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators tahun 2021.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Bagi Responden

Membagikan informasi dan memperluas ilmu pengetahuan karyawan PT Cilegon Fabricators khususnya karyawan *Engineering and Design Section* agar lebih paham terkait berbagai faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja

sehingga responden bisa menjalankan pencegahan dan pengendalian stres secara individu seawal mungkin.

I.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Menyampaikan masukan yang dapat memberikan manfaat bagi PT Cilegon Fabricators sehingga bisa membuat suatu kebijakan maupun program pencegahan dan pengendalian stres kerja sehingga di masa yang akan datang stres kerja dapat terminimalisir.

I.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan serta menambah pengalaman serta menjadi ruang peneliti dalam mempraktikkan segala ilmu yang diperoleh selama kuliah untuk diterapkan di tempat penelitian. Selain itu, mengasah keterampilan peneliti terkait keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya mengenai stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section* PT Cilegon Fabricators.

I.4.4 Manfaat Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

Menambah informasi serta referensi kepustakaan Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana UPN Veteran Jakarta khususnya terkait hubungan dari faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja yang dialami karyawan.

I.5 Ruang Lingkup

Terdapat fenomena stres kerja pada karyawan *Engineering and Design Section* di PT Cilegon Fabricators dan karyawan memiliki beberapa gejala perilaku stres kerja. Penelitian dijalankan untuk menganalisis hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada karyawan *Engineering dan Design Section* di PT Cilegon Fabricators Tahun 2021. Waktu penelitian dilangsungkan pada bulan November–Desember 2021 di PT Cilegon Fabricators, Serang, Banten. Metode penelitian ini adalah analitik kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Subjek penelitian ialah semua karyawan

Engineering and Design Section di PT Cilegon Fabricators yang berjumlah 66 karyawan dengan metode *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner *The Workplace Stress Scale* untuk mengukur tingkat stres kerja dan kuesioner beban kerja *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*. Uji statistik yang dipakai ialah uji *Chi-Square*.