

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres akibat kerja merupakan isu yang kompleks dengan berbagai macam variasi masalah yang ada didalamnya. Di negara maju contohnya, problem stres kerja ini mendominasi isu lain yang terkait dengan stres misalnya stres keluarga, stres keuangan ataupun stres yang diakibatkan oleh sebab lainnya. Stres kerja pada saat sekarang ini meningkat menjadi sebuah masalah yang umum dalam kehidupan modern.

Survei yang dilakukan pada 28.000 pekerja di 215 organisasi dan perusahaan di Amerika Serikat terlihat bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan rendahnya performa kerja, menimbulkan penyakit baik akut maupun kronis bagi para pekerja dan kelesuan yang dialami oleh pekerja (Ivanchevich, Matterson, Fredman & Philips, 1990; Kothler & Kompd 1992 dalam C.L Cooper 1998 dari <http://proquest.umi.com/pqdweb>).

Setiap tahun di Inggris (menurut penelitian Catwright and Cooper, 1998 dari <http://proquest.umi.com/pqdweb>) terdapat setengah juta orang Inggris yang mengalami stres akibat kerja sehingga banyak diantara mereka yang jatuh sakit. Kemudian lebih dari 5 juta orang di Inggris merasakan bahwa mereka sangat stres terhadap pekerjaan mereka. Lebih lanjut lagi penelitian tersebut menyimpulkan bahwa biaya yang dikeluarkan atas masalah tersebut memakan biaya sebesar 3,7 juta

ponsterling. Rata-rata setiap stres mengakibatkan hilangnya 29 hari kerja, sehingga dalam setahun menjadi total 13 juta hari kerja yang hilang. Hal ini berarti bahwa stres akibat kerja sekarang menjadi penyebab terbesar hilangnya hari kerja disamping cedera dan penyakit (kesehatan).

Di Australia, dari data hasil klaim asuransi yang dihimpun oleh *National Health and Safety Commission*, dikalkulasi bahwa biaya langsung yang dikeluarkan terhadap stres kerja mencapai sekitar 105,5 juta dolar pada tahun 2001-2004 atau sekitar 4 % dari seluruh biaya klaim yang dikeluarkan. Hal ini belum termasuk biaya-biaya yang tidak terhitung seperti hilangnya produktivitas pekerja, kemudian penurunan kualitas produk, serta tingkat kesejahteraan pekerja. Hal ini sangat mengganggu jalannya roda produksi dari suatu perusahaan atau organisasi.

Kategori stres kerja merupakan kontributor terbesar di *work-related issue* (WRI) setiap tahunnya. Menurut *Health and Safety Statistics* tahun 2006/2007, walaupun pada kenyataannya angka stres akibat kerja mengalami penurunan, namun masih dalam kondisi yang stabil. Pada tahun 1999 berdasarkan WRI, stres kerja memberikan proporsi sebesar 47,2 %, lalu mengalami penurunan pada tahun 2001 menjadi sebesar 39,6 %. Memang angka yang tertera mengalami penurunan, namun relatif masih sedikit .

Dalam *Force Labor Survey* (FLS), pada tahun 2006/2007, diperkirakan 2,2 juta orang menderita penyakit yang berasal dari akibat kerja. Sekitar $\frac{3}{4}$ kasus berasal dari masalah *musculoskeletal disorders* (MSDS) dan stres, depresi dan kegelisahan (faktor psikis). Dari *Psychological Work Condition* (PWC) survai, semenjak tahun 2005 skema *surveillance* baru yang dikumpulkan atas laporan dari lebih kurang 3000 partisipan umum, menunjukkan bahwa pada tahun 2006, MSDS menjadi masalah

umum yang menjadi konsekuensi dari penyakit akibat kerja lalu diikuti oleh kesehatan mental (stres, depresi dan kegelisahan).

Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stresor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (dalam Kreitner & Kinicki, 2005).

Sebagai contoh (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), sebuah penelitian atas 256 orang karyawan dalam sebuah kantor perusahaan ritel besar di Amerika Serikat menyelidiki apakah memperbolehkan para pekerja menggunakan radio pribadi akan mempengaruhi hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan variasi hasil kerja. Hasilnya mengungkapkan bahwa para pekerja yang menggunakan radio menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam hal kinerja, keinginan untuk berpindah pekerjaan, kepuasan kerja, dan suasana hati (*mood*). Penggunaan radio pribadi memoderatkan dampak-dampak stres.

Sebagai contoh, *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) menemukan bahwa 75 % dari para pengguna layar video komputer melaporkan bahwa kadang-kadang mata terasa gatal atau terbakar pada saat bekerja. Persoalan yang berkaitan dengan komputer mengakibatkan lebih dari 12 juta pemeriksaan mata setiap tahunnya. Contoh lain (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), sebuah penelitian atas 771 orang pekerja AS dan sejumlah total 2.642 karyawan dari Kanada, Inggris dan Jerman mengungkapkan bahwa meningkatnya jumlah waktu yang dihabiskan orang untuk mengirim dan menerima pesan-pesan merupakan suatu stresor di tempat kerja. Lebih lanjut, 45 % dari para pekerja AS menunjukkan bahwa

mereka merasa terganggu dan risih dengan inetrupsi di tempat kerja. Mereka diinterupsi paling tidak enam kali setiap jamnya.

Terkait dengan tuntutan pekerjaan dan beban kerja, survai terbaru (dalam Kreitner & Kinicki, 2005) mencakup 700 orang AS menunjukkan bahwa setiap responden memiliki seseorang yang mereka sayang yang bekerja terlalu keras. Lebih dari 22 % menyalahkan seorang atasan (supervisor) yang suka menuntut karena pasangan mereka gila kerja (*workaholic*). Para menejer dapat membantu mengurangi stresor ini dengan memberi arahan dan dukungan dan secara adil mengalokasikan penugasan pekerjaan di dalam unit kerja.

Selain masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, stres kerja juga berkaitan dengan masalah individu, kelompok dan organisasi. Keamanan kerja merupakan salah satu stresor tingkat individu yang penting untuk dikelola (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), karena berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, dan hal ini sedang mengalami penurunan. Survai yang dilakukan baru-baru ini (dalam Kreitner & Kinicki, 2005) yang mencakup 150 eksekutif di AS, misalnya, mengungkapkan bahwa kehilangan pekerjaan yang disebabkan oleh suatu penggabungan perusahaan (*merger*) ternyata merupakan kekhawatiran pertama bagi mereka di tempat kerja. Secara tidak langsung dengan adanya proses penggabungan perusahaan tersebut memiliki dampak pada pengurangan jumlah karyawan.

Stresor tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial (Kreitner & Kinicki, 2005). Para menejer menciptakan stres pada para karyawan dengan (1) menunjukkan perilaku yang tidak konsisten; (2) gagal memberikan dukungan; (3) menunjukkan kekurangpedulian; (4) memberikan arahan

yang tidak memadai; (5) menciptakan suatu lingkungan dengan produktivitas yang tinggi, dan (6) memfokuskan pada hal-hal yang negatif sementara itu mengabaikan kinerja yang baik. Beberapa pengalaman atas pelecehan seksual menggambarkan suatu stresor tingkat kelompok yang lain. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman melecehkan berkaitan secara negatif dengan pekerjaan, pengawasan, dan kepuasan promosi dan berkaitan secara positif dengan ambiguitas, konflik dan stres.

Stres organisasi mempengaruhi sejumlah besar karyawan. Sebagai contoh (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), sebuah lingkungan kerja dengan tekanan yang tinggi yang menempatkan permintaan kerja secara terus-menerus pada para karyawan sehingga akan menimbulkan stres, serta meningkatnya penggunaan teknologi informasi merupakan sumber lain dari stres organisasional. Sebaliknya penelitian menyediakan dukungan awal untuk gagasan bahwa manajemen partisipatif dapat mengurangi stres organisasional.

Dell Computer (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), menghubungi 2.000 orang dan menemukan bahwa 55 % responden menyatakan gelisah dan takut menggunakan teknologi yang berkaitan dengan komputer. Sementara disisi lain, ada orang yang sangat tertarik pada penggunaan surat elektronik (*e-mail*) dan internet sehingga memudahkan mereka bekerja. Desain kantor dan lingkungan umum kantor merupakan stresor tingkat organisasional yang sangat penting. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa penerangan yang kurang baik, suara yang bising, penempatan prabot yang tidak tepat, dan suatu lingkungan kerja yang kotor atau bau akan menciptakan stres.

1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Penelitian

1.2.1 Rumusan Masalah

Masalah stres kerja kerap terjadi disemua jenis pekerjaan tak terkecuali pekerjaan di area pertambangan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tentang stres dan sebab-sebab terjadinya stres kerja, serta belum pernah dilakukannya penelitian terhadap stres kerja di PT. “X” Jobsite “Y” maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Gambaran Persepsi Pekerja Terhadap Gejala-Gejala Stres Berkaitan Dengan Kondisi Pekerjaan Pada Pekerja Pertambangan Batu Bara Di PT. “X” Jobsite “Y” Kalimantan Timur Tahun 2008.

1.2.2 Batasan Penelitian

- a. Permasalahan yang diteliti adalah untuk melihat gambaran persepsi pekerja terhadap gejala-gejala stres (baik fisik, psikis dan perilaku) berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang meliputi: faktor intrinsik pekerjaan; peran dalam organisasi; perkembangan karir; hubungan sosial dalam pekerjaan; iklim dan struktur organisasi; pada pekerja pertambangan batu bara di PT. “X” Jobsite “Y” Kalimantan Timur tahun 2008.

- b. Penelitian ini dilakukan pada para pegawai PT. “X” Jobsite “Y” baik yang berasal dari penerimaan pusat ataupun penerimaan lokal pada bulan April sampai Juni 2008.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran persepsi pekerja terhadap gejala-gejala stres berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada pekerja pertambangan batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran persepsi pekerja terhadap gejala-gejala stres yang meliputi gejala-gejala fisik, psikis dan perilaku di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.
- b. Mengetahui gambaran persepsi pekerja terhadap kondisi pekerjaan yang meliputi faktor intrinsik pekerjaan; peran dalam organisasi; perkembangan karir; hubungan sosial dalam pekerjaan; iklim dan struktur organisasi di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.
- c. Mengetahui apakah benar ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap kondisi pekerjaan pada pekerja pertambangan batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Ilmu Pengetahuan (manfaat teoritis)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1.4.2 Bagi PT. “X” Jobsite “Y”

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengantisipasi masalah-masalah yang timbul sehubungan dengan stres kerja.

1.4.3 Bagi peneliti dan pembaca

1. Bermanfaat untuk menambah wawasan berfikir dalam rangka menerapkan teori yang sudah diterima di bangku kuliah.
2. Dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian **GAMBARAN PERSEPSI PEKERJA TERHADAP GEJALA-GEJALA STRES BERKAITAN DENGAN KONDISI PEKERJAAN PADA PEKERJA PERTAMBANGAN BATU BARA DI PT. “X” JOBSITE “Y” KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2008** ini dilakukan untuk melihat gambaran persepsi pekerja terhadap gejala-gejala stres (baik fisik, psikis dan perilaku) berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang meliputi: faktor intrinsik pekerjaan; peran dalam organisasi; perkembangan karir; hubungan sosial dalam pekerjaan; iklim dan struktur organisasi; pada pekerja pertambangan batu bara di PT. “X” Jobsite “Y” Kalimantan Timur tahun 2008 dan apakah benar ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap kondisi pekerjaan pada pekerja pertambangan batu bara di PT. “X” Jobsite “Y” Kalimantan Timur.

Penelitian ini diharapkan dapat rangkum dalam jangka waktu \pm 2 bulan mulai dari tanggal 27 April – 25 Juni 2008 . Responden yang menjadi objek penelitian ini adalah para pekerja PT. “X” yang berada di Jobsite ”Y” tahun 2008.

Penelitian ini menggunakan disain studi *cross sectional* dengan menggunakan metode *stastified proportioned of the population* dalam pengumpulan data. Data yang dikumpulkan bersifat primer dengan menggunakan kuesioner serta melakukan observasi kondisi di lapangan.

