

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional kini memasuki era industrialisasi yang menuntut produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas dan efisiensi kerja baik bagi pekerja maupun perusahaan merupakan landasan kuat dalam memacu produktivitas nasional. Namun, pembangunan berteknologi tinggi memiliki risiko bahaya dan penyakit akibat kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, efisiensi perusahaan, dan juga dapat menghambat laju kemajuan nasional. Era industrialisasi yang disertai dengan modernisasi industri dan pembangunan teknologi canggih, diantaranya juga dapat memberikan dampak negatif terhadap keselamatan dan kesehatan bagi para tenaga kerja.

Undang- Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mengatur antara lain tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pada pasal 108 yang mengatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, 2000).

Pembahasan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menyentuh tentang lingkungan dan kondisi kerja, dimana kedua faktor ini dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Pengaruh lingkungan dan kondisi kerja terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja berkaitan dengan banyaknya waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja. Rata-rata seseorang menghabiskan

waktu di tempat kerja sekitar delapan jam per-hari. Artinya, sepertiga dari total waktu dalam sehari yang dimiliki seseorang, dihabiskan di tempat kerjanya. Banyaknya waktu yang dihabiskan seseorang di tempat kerja serta dampak keselamatan dan kesehatan yang dapat timbul sebagai konsekuensi industrialisasi dan modernisasi industri, menjadikan K3 semakin penting untuk diperhatikan. Terlebih, beberapa dekade ini masih terdapat tantangan dibidang K3 terkait masalah kecelakaan di tempat kerja.

Sebuah penelitian menyebutkan, rate rata-rata tahunan akibat luka yang bersifat fatal pada para buruh sepanjang tahun 1982-1984 adalah 5,9/100.000 penduduk di Amerika dan 6,7/100.000 penduduk di Australia (Stout et al, 1990 dalam Feyer & Williamson, 1998). Sementara Amerika mengindikasikan bahwa jumlah kasus fatal yang bersifat traumatik diperkirakan 8.000 hingga 10.000 per tahun (Saruda and Emmet, 1988; National Institute For Occupational Safety&Health, 1986 dalam Feyer & Williamson, 1998); dan diperkirakan sekitar 10 juta kejadian fatal yang tidak bersifat traumatik terjadi tiap tahunnya.

Stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya kecelakaan kerja tersebut. Sebagai contoh, beban kerja yang tinggi dan frekuensi kerja yang dilakukan setiap hari dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Konsekuensinya dapat berupa kecelakaan kerja sebagai akibat penurunan kesiagaan seseorang terhadap bahaya karena stres kerja yang dialaminya. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan penurunan derajat kesehatan seorang pekerja. Angka kesakitan yang disebabkan stres kerja, atau stres yang berhubungan dengan pekerjaan semakin meningkat. Bagi para pekerja, stres sering disebut sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kecelakaan,

ketidakpuasan kerja, dan sakit akibat kerja seperti penyakit jantung koroner, alkoholisme, dan hipertensi (Teasdale, et al 2000).

Sebuah studi di Eropa menemukan banyaknya prevalensi stres kerja dan menjadikannya sebuah masalah penting. Ketika Yayasan Eropa untuk perbaikan hidup dan kondisi kerja tersebut mengadakan survei untuk yang kedua kalinya, mereka menemukan bahwa satu dari empat pekerja merasa stres oleh pekerjaannya. Survei tersebut juga menemukan bahwa stres kerja yang dialami akan sedikit berbeda pada tiap-tiap negara yang berbeda (Greenberg, 2002). Lebih jauh hasil survei tersebut juga menyimpulkan bahwa pelajaran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja merupakan sebuah masalah yang terjadi di seluruh dunia, satu hal yang perlu perhatian langsung dan perlu "diringankan".

Sebuah studi lain di Amerika menemukan 78% dari responden menyatakan bahwa pekerjaan adalah sumber stres mereka yang utama dan hanya 35% mengatakan bahwa mereka merasa senang dan puas terhadap pekerjaan mereka, dan setengah dari mereka merasa mengalami tekanan hidup yang semakin meningkat selama sepuluh tahun terakhir. Pengakuan terhadap adanya stres kerja tidak hanya merupakan sebuah fenomena di Amerika Serikat, *World Health Organization* (WHO) menganggapnya sebagai "penyakit abad dua puluhan" mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi lebih banyak di hampir setiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi "epidemi global"(Greenberg, 2002).

ILO mengestimasi bahwa penyakit yang berkaitan dengan stres dan absenteisme saat ini menghabiskan biaya ekonomi yang setara 10% dari *Gross National Product* (GNP) Inggris. Sementara diperkirakan bahwa lebih dari setengah terhadap total 550 juta jam kerja yang hilang per-tahun di industri-industri Amerika,

berhubungan dengan faktor stres. Manifestasi stres sendiri dapat berupa meningkatnya absenteisme karena sakit yang dialami yang disebabkan stres, angka keluar kerja yang dini pada buruh (*premature labor turnover*), pensiun dini karena sakit, kehilangan kuantitas dan nilai produk, dan lain-lain (Hartl, 1996).

Masalah yang berkaitan dengan stres kerja juga terjadi di Indonesia. Penelitian yang dilakukan Evayanti (2003) pada pengemudi bus kota PPD Jakarta pada tahun 2002, memberikan gambaran bahwa 57,8% dari total 308 responden yang diteliti mengalami stres kerja. Studi lain yang dilakukan Febriyanti (1995) pada divisi fabrikasi PT IPTN Bandung menginformasikan bahwa dari 278 responden yang diteliti, lebih dari separuhnya atau sekitar 69,4% mengalami stres kerja tingkat sedang, 19,4% mengalami stres kerja tingkat berat, dan selebihnya mengalami stres kerja tingkat ringan. Sementara penelitian lain yang dilakukan Urianti (2000) terhadap 58 responden pada pekerja di salah satu pabrik tabung Elpiji Pertamina bagian produksi menunjukkan bahwa 62,1% mengalami stres kerja tingkat ringan dan 37,9% mengalami stres kerja tingkat sedang.

Stres kerja menurut Cooper dan Davidson (1987 dalam Miller, 2000) disebabkan oleh lima faktor, yakni: faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, perkembangan karir, hubungan/dukungan sosial, serta struktur dan iklim organisasi.

Terkait faktor-faktor penyebab stres kerja ini, Siu et al (1997) melakukan penelitian tentang stres kerja di beberapa pabrik di Cina dengan jumlah sampel sebanyak 342 orang. Tujuan studinya adalah untuk menginvestigasi stres kerja pada para pekerja pabrik. Hasil penelitian tersebut diantaranya menunjukkan bahwa sumber utama stres kerja adalah faktor intrinsik pekerjaan. Berdasarkan teori Robert

L Kahn (dalam Desy, 2002), yang termasuk dalam faktor intrinsik pekerjaan diantaranya adalah: pekerjaan rutin yang menimbulkan kejenuhan karena bersifat monoton, *shift* kerja (kerja gilir), beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan, dan lain-lain.

Penelitian-penelitian yang juga membahas masalah faktor intrinsik pekerjaan ini juga telah dilakukan di Indonesia. Sebuah studi yang dilakukan oleh Situngkir (2004) pada departemen operasi PT Badak NGL Bontang Kalimantan Timur memberikan hasil yang menyatakan bahwa dari 131 reponden yang diteliti, sebesar 25,2% (33 orang) menganggap bahwa rutinitas kerja mereka membosankan, dan 66,7% dari mereka mengalami stres tingkat sedang. Penelitian berkenaan dengan faktor intrinsik pekerjaan yang dilakukan Siswanti (2004) pada 54 orang karyawan bagian produksi PT Pandu Dayatama, menyatakan bahwa pekerjaan monoton dan beban kerja berlebih berhubungan dengan stres kerja karyawannya.

Selain faktor intrinsik pekerjaan, menurut Cooper & Davidson (1987, dalam Miller, 2000) stres kerja dapat terjadi karena faktor hubungan/dukungan sosial yang diterima seseorang baik dari rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Kaitan antara hubungan seseorang di tempat kerja dengan stres kerja adalah dari segi dukungan sosial yang diperolehnya di tempat kerja. Dukungan sosial ini menurut "hipotesis penyangga sosial" strategi *coping* terhadap stres, dianggap sebagai penunjang yang potensial terhadap pembebas stres kerja. Meskipun hasil empiris mengenai hipotesis ini masih inkonsisten (Miller, 2000).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan. Miller (2000) mengungkapkan bahwa salah satu cara untuk mempertimbangkan potensialitas stres kerja adalah dengan mempertimbangkan

kepuasan kerja. Kaitan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja ini terjadi melalui adanya mekanisme ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adanya ketidakpuasan kerja ini pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Greenberg (2002) faktor-faktor yang secara khusus dianggap berhubungan dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah gaji dan kondisi tempat kerja (seperti bising, pencahayaan yang buruk, ventilasi yang buruk dan lain-lain). Menurut teori yang dikemukakan oleh Cooper dan Davidson (1987 dalam Miller, 2000) kepuasan terhadap pembayaran (dalam dunia usaha dapat diartikan sebagai gaji) merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Sementara menurut Sulsky & Smith (2005), kondisi tempat kerja seperti kebisingan dan temperatur di tempat kerja merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Faktor lainnya yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja yang dapat memicu stres kerja adalah penyeliaan/pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu penenggang rasa (*consideration*). Menurut Munandar (2006) perilaku yang kurang menenggang rasa dari atasan menimbulkan rasa tekanan dari pekerjaan dan penyeliaan yang ketat dan pemantauan unjuk-kerja yang kaku dapat dirasakan penuh stres.

Serangkaian faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja adalah karakteristik pekerjaan itu sendiri. Area penelitian berkaitan dengan karakteristik pekerjaan ini biasanya berfokus pada pekerjaan yang dinamakan " *blue collar*". Meskipun, dalam beberapa tahun terakhir ini, studi tentang karakteristik pekerjaan diperluas untuk jenis pekerjaan lain (Ross & Altmaier, 1994). Selain itu, pada dasarnya terdapat perbedaan insidensi stres pada kalangan *white collar* (mulai dari

supervisor/manajer tingkat menengah sampai direktur) dengan *blue collar* (mulai dari supervisor ke bawah yaitu sampai karyawan pelaksana) dimana stres banyak terjadi pada kelompok *blue collar* dan tingkat penyakit yang timbul juga lebih berat. Hal ini dikarenakan oleh banyaknya penggunaan alat dan bahan produksi oleh pekerja sehingga lebih sering terpapar oleh agen fisik dan kimia berbahaya (Heerdjan, 1990 dalam Putri 1997).

Banyak penelitian tentang pekerjaan "*blue collar*" yang ditemukan dapat diaplikasikan pada banyak jenis kerja dan pekerjaan lain, dan sejumlah aspek pada lingkungan kerjanya dapat berkontribusi terhadap stres kerja (Ross & Altmaier, 1994). Lebih jauh lagi, stres lebih banyak terjadi di kalangan *blue collar* dan tingkat penyakit yang dialami juga lebih berat. Selain itu, menurut beberapa literatur, stres kerja merupakan masalah 'epidemi global' dan terjadi di seluruh dunia. Karena beberapa alasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.

1. 2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang didapatkan adalah bahwa stres kerja merupakan masalah "epidemi global" serta terjadi di seluruh dunia. Karenanya, dapat diasumsikan bahwa stres kerja terjadi pada hampir semua atau sebagian besar individu di dunia, hanya saja terdapat perbedaan dalam mempersepsikan dan menghayati stressor di tempat kerja sehingga individu mengalami tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Selain itu, stres kerja lebih banyak terjadi di kalangan *blue collar* dan tingkat penyakit yang dialami juga lebih berat. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti

lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tahun 2008. Faktor-faktor yang akan diteliti terdiri dari: beban kerja berlebih, *shift*(kerja gilir), jam kerja dan jam lembur yang berlebihan, rutinitas kerja yang monoton, bahaya fisik (meliputi kebisingan dan temperatur), hubungan/dukungan sosial (dari rekan kerja, atasan, dan bawahan) serta kepuasan terhadap gaji dan penyeliaan/pengawasan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tahun 2008?

1. 4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Diperolehnya faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tahun 2008.

1.4.2 Tujuan Khusus.

Mengetahui hubungan antara beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja berlebih kualitatif, *shift* (kerja gilir), jam kerja yang berlebihan, jam lembur yang berlebihan, rutinitas kerja yang monoton, bahaya fisik (meliputi kebisingan dan temperatur) dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tahun 2008. Selain itu, untuk mengetahui pula hubungan beberapa faktor lainnya yang meliputi: hubungan/dukungan sosial (dari rekan kerja, atasan, dan bawahan) serta kepuasan terhadap gaji dan penyeliaan/pengawasan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tahun 2008.

1.5 Manfaat Penelitian

1. 5.1 Bagi Peneliti.

1. Mendapatkan pengalaman dalam melakukan penulisan ilmiah.
2. Mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih aplikatif dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3. Terpapar dengan permasalahan nyata di lapangan, berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
4. Memperoleh gelar Sarjana dibidang Kesehatan Masyarakat

1.5.2 Bagi Institusi

1. Memperoleh masukan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada para pekerja.
2. Dapat memanfaatkan pengetahuan mahasiswa, baik dalam kegiatan manajemen maupun kegiatan operasional
3. Memperoleh masukan dibidang stres kerja yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk program peningkatan produktivitas dan pencegahan kecelakaan kerja.

1. 5.3 Bagi FKM UI

1. Meningkatnya kapasitas dan kualitas pendidikan peserta didik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
2. Mendapatkan bahan masukan dibidang K3, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

3. Menambah informasi tentang stres kerja pada pekerja yang dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Ruang Lingkup.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tahun 2008, dengan menggunakan metode *cross sectional*. Faktor-faktor yang akan diteliti meliputi: beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja berlebih kualitatif, *shift* (kerja gilir), jam kerja yang berlebihan, jam lembur yang berlebihan, rutinitas kerja yang monoton, bahaya fisik (meliputi kebisingan dan temperatur). Beberapa faktor lainnya yang juga akan diteliti meliputi: hubungan/dukungan sosial (dari rekan kerja, atasan/supervisor, dan bawahan) serta kepuasan terhadap gaji dan penyeliaan/pengawasan.