

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan transportasi kini berkembang sangat pesat. Jalan tol sebagai jalan bebas hambatan kini menjadi pilihan alternatif kendaraan roda empat dan kendaraan berat sebagai kebutuhan mobilitas dan kenyamanan dalam berkendara. Keberadaan jalan tol memberikan kemudahan distribusi barang dan jasa melalui jalur darat agar dapat segera sampai kepada konsumen. Dengan adanya jalan tol, dapat meminimalkan terjadinya keterlambatan distribusi barang dan jasa akibat kemacetan yang biasa terjadi di jalan umum.

Hal tersebut mendorong perusahaan di bidang jasa pelayanan jalan bebas hambatan untuk meningkatkan produktivitasnya dengan tetap aktif bekerja selama 24 jam per hari, tidak hanya bekerja pada pagi hari sampai sore hari tetapi juga bekerja pada malam hari. Berbagai perusahaan sering menerapkan pengaturan jam kerja tersebut yakni dengan adanya sistem *shift* kerja.

Menurut Kuswadi (1997), *shift* kerja merupakan pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja pada siang hari, seperti yang pada umumnya dilakukan. *Shift* kerja merupakan suatu pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dari perusahaan dan biasanya dibagi atas pagi, sore dan malam (Sumamur, 1994).

Bekerja pada *shift* pagi, sore dan malam hari memiliki risiko yang berbeda, misalnya bekerja pada malam hari seringkali menjadi tuntutan yang begitu besar

bagi seorang pekerja, dimana ketika orang lain tidur, beristirahat, dan berkumpul di rumah bersama keluarga tetapi mereka harus bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bekerja pada siang ataupun sore hari masih memiliki waktu beristirahat dan hubungan sosial yang normal. Sebagian besar pekerja yang memilih menerima pekerjaan dan risiko bekerja pada malam hari karena sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan dan tidak memiliki pilihan pekerjaan lain. Menurut Munandar (2001) *shift* kerja merupakan tuntutan tugas yang menjadi salah satu sumber stress kerja dalam pekerjaan.

Munandar (2001) menjelaskan stress adalah hasil dari ketidaksesuaian antara individu baik kepribadian, bakat, maupun kemampuannya dengan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat adanya interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, yang disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang tidak terkontrol sehingga menimbulkan reaksi individu yaitu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Stress di tempat kerja dapat berdampak pada organisasi yang berupa terjadinya kerugian finansial yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih, 2010). Masalah stress kerja di perusahaan juga sangat berkaitan dengan kesehatan pekerja, karena jika tidak segera ditangani akan berpengaruh pada *performance* dan kinerja para pekerja yang berakibat pada produktivitas kerja. Menurut Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 164 ayat 4 menjelaskan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja

agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan.

Hasil penelitian menyebutkan tiga dari lima orang menyatakan bahwa stress kerja berhubungan langsung dengan masalah kesehatan, baik akut maupun kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat di tahun 1992, stress kerja dijuluki sebagai penyakit abad ke 20 (National Safety Council, 2003).

Penelitian lain menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara stress dengan kesehatan yang membuktikan ketika seseorang mengalami stress, mereka akan memiliki peluang untuk terinfeksi penyakit, alergi serta menurunnya sistem *autoimmune*. Stress kerja berkaitan dengan kesehatan dan timbulnya penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

Menurut Munandar (2001) *shift* kerja merupakan salah satu sumber stress kerja, terutama *shift* kerja pada malam hari yang memiliki risiko tingkat stress yang tinggi daripada *shift* pagi ataupun *shift* sore. Monk & Tepas (Munandar, 2001) menyatakan bahwa bekerja saat *shift* malam merupakan sumber utama stress bagi para pekerja pabrik.

Seseorang yang bekerja pada malam hari akan lebih mudah terkena penyakit dan mudah cepat lelah, karena kebiasaan pada malam hari adalah istirahat. Keluhan yang paling sering dirasakan para pekerja *shift* malam adalah kelelahan dan gangguan perut. Hal ini terjadi karena pengaruh emosional dan biologikal, dan gangguan ritme circadian tidur (*wake cycle*), perbedaan suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin.

Bekerja pada *shift* malam juga merupakan salah satu faktor risiko terjadinya penurunan kesehatan karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Mauritz (2008) pekerja yang bekerja saat *shift* malam memiliki resiko 28% lebih tinggi mengalami cedera atau kecelakaan di tempat kerja.

Bekerja pada malam hari juga akan menimbulkan masalah lain diantaranya, gangguan tidur dan pencernaan, mengurangi kemampuan kerja, meningkatkan kesalahan yang berakibat pada kecelakaan kerja, dan menghambat hubungan sosial dan keluarga (Winarsunu, 2008).

1.2 Identifikasi Penyebab Masalah

PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol merupakan salah satu perusahaan penyelenggara jalan tol atau yang bergerak dibidang jasa pelayanan jalan bebas hambatan.

Jalan tol atau jalan bebas hambatan bermanfaat untuk mengurangi tingkat kemacetan dimana sebagai sarana transportasi di perkotaan, jalan tol tidak pernah sepi dan berhenti dari aktivitas lalu lintasnya. Pada tahun 2008, menurut Kepala PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol jumlah lalu lintas di jalan tol mencapai angka 56.300.000 dan diperkirakan akan mengalami peningkatan sekitar 3-4% (Dinas Infokom Jatim, 2009).

Peningkatan jumlah lalu lintas dan arus kendaraan yang akan terus ada selama 24 jam per hari, sehingga gerbang tol yang berfungsi sebagai tempat pembayaran tol tidak akan pernah tutup dan tetap melayani selama 24 jam.

PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol menerapkan sistem *shift* kerja yaitu dalam satu hari terdapat tiga shift dan setiap shift bekerja selama 8 jam seperti pukul 06.00-14.00 WIB.

Hasil wawancara dengan beberapa pekerja penjaga pintu tol di PT. Jasa marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol menyatakan bahwa banyak ditemui beberapa keluhan dan hambatan-hambatan dalam pekerjaannya. Mereka juga merasakan seperti sakit kepala, jenuh, mudah lelah, mengantuk pada siang hari, dan keluhan-keluhan lain yang menandakan gejala dari timbulnya stress.

Bekerja pada ruangan terbatas dalam gardu tol, pekerjaan monoton yang menimbulkan rutinitas kerja dan membutuhkan ketelitian, kecermatan, terutama dalam hal pembayaran dan pengembalian uang pengguna jalan tol serta tanggung jawab hasil kerja transaksi tol yaitu berupa uang pendapatan tol dan hasil kerja lainnya yang diberikan kepada atasan juga memungkinkan terjadinya stress kerja.

Dari hal tersebut memunculkan keinginan peneliti untuk mengetahui tingkat stress kerja antar *shift* kerja pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol dengan alasan stress kerja dapat mengganggu kesehatan pekerja sehingga akan menurunkan *performance* dan kinerja pekerja yang berakibat pada produktivitas kerja perusahaan.

1.3 Pembatasan dan Rumusan Masalah

Peneliti membatasi masalah untuk menghindari terjadinya perluasan masalah dalam pembahasan penelitian yaitu mengenai subyek yang diteliti adalah penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol dengan sistem

shift kerja. Kemudian faktor stress kerja yang diteliti adalah *shift* kerja, karakteristik individu, lingkungan kerja, lingkungan non fisik yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, sistem pengawasan, dan sistem pengembangan karir yang nantinya dapat digunakan untuk melihat perbedaan tingkat stress kerja antar *shift* kerja.

Melihat dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat perbedaan tingkat stress kerja antar *shift* kerja pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol?”

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis tingkat stress kerja antar *shift* kerja pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan karakteristik responden meliputi umur, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, dan tipe kepribadian pekerja *shift* pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol.
2. Mengidentifikasi pengaturan *shift* kerja pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol.
3. Mengidentifikasi tingkat stress kerja menurut karakteristik responden pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol.

4. Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi tingkat stress pada pekerja *shift* penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol.
5. Menganalisis tingkat stress kerja antar *shift* kerja pada penjaga pintu tol di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Surabaya-Gempol.

1.4.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai tingkat stress kerja antar *shift* kerja, sehingga dapat digunakan sebagai upaya yang tepat untuk mencegah terjadinya stress kerja yang berdampak terhadap kesehatan bagi pekerja di kemudian hari sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Bagi Pekerja

Sebagai pengetahuan mengenai tipe kepribadian, stress kerja, dan faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, membantu pekerja agar mengetahui dan memahami kondisi kerja serta kesehatan mereka sehingga dapat mengambil langkah untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan stress kerja di lingkungan kerja mereka.

3. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman dalam pengembangan teori yang pernah diperoleh di bangku kuliah serta mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat terhadap permasalahan yang terjadi di masyarakat.

4. Bagi Peneliti lain

Dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk mengembangkan penelitian dan ilmu selanjutnya.

