

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Salah satu pilar yang berkontribusi besar terhadap pembangunan nasional adalah pertumbuhan di bidang industri. Dikutip dari data Pusdatin (2017), sektor utama sumber pertumbuhan ekonomi di Indonesia masih berasal dari industri non-migas diantaranya industri makanan dan minuman, industri manufaktur alat angkutan, industri manufaktur computer, barang elektronik, optic & peralatan listrik serta industri manufaktur barang logam.

Menurut data Badan Pusat Statistik (2019), pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia mengalami perlambatan. Produksi industri manufaktur besar dan sedang pada 2018 hanya tumbuh 4,04% dan pada triwulan I 2019 tumbuh 4,45%, lebih rendah jika dibandingkan pertumbuhan pada tahun 2013 yang mencapai 6%. Demikian pula produksi industri manufaktur mikro dan kecil tahun lalu tumbuh 5,66%. Pada tiga bulan pertama tahun ini pertumbuhan sektor ini sebesar 6,88%, juga masih di bawah capaian 2013 sebesar 7,71%.

Jika tidak segera dilakukan evaluasi, dikhawatirkan pertumbuhan produksi selanjutnya akan semakin melambat atau bahkan mengalami penurunan. Hal ini terbukti pada industri manufaktur besar dan sedang yang

pada triwulan II 2019 dilaporkan mengalami penurunan sebesar 1,91% jika dibandingkan dengan kuartal sebelumnya (BPS 2019).

Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan evaluasi terkait hal-hal yang mempengaruhi penurunan produksi. As'ad (2004) dalam buku *Psikologi Industri* mengatakan bahwa salah satu penyebab terjadinya penurunan produksi di perusahaan adalah pekerjaan yang terlalu sukar yang menyebabkan kekecewaan pada pekerja sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya.

Pentingnya penyesuaian antara kemampuan pekerja dengan pekerjaannya dewasa ini menjadi topik yang sering dibahas dan diteliti khususnya oleh para ahli di bidang psikologi industri. Penyesuaian ini diharapkan mampu membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, apabila terdapat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya dikhawatirkan pekerja akan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penyesuaian antara pekerja dengan kapasitas kerja sangat penting dilakukan oleh suatu perusahaan karena akan berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan. Apabila pekerjaan memerlukan kapasitas yang tidak dimiliki, pekerja akan merasa gagal, sedangkan bila pekerjaannya hanya membutuhkan sebagian kecil kemampuannya, dia akan mencari jalan lain penambah pengalamannya atau pengisi waktu, mungkin berupa lamunan, sikap

kritis atau gangguan mental (As'ad, 2004). Hal ini akan menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan berupa produktivitas maksimum. Maka dari itu, baik perusahaan maupun pekerja harus memastikan kesesuaian antara pekerja dan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang menentukan kesesuaian pekerjaan dengan pekerja adalah beban kerja. Beban kerja timbul dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh pekerja. Tarwaka (2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja dibagi menjadi 2 yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Beban kerja fisik terdapat pada pekerjaan yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga, sehingga sepenuhnya tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan beban kerja mental adalah beban yang timbul dari pekerjaan yang melibatkan kerja otak (*white-collar*).

Secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena melibatkan kerja otak (Tarwaka, 2015). Hal inilah yang mendasari pentingnya penelitian terhadap beban kerja mental. Silalahi (1995) dalam buku *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* mengatakan bahwa perusahaan perlu mengatur keadaan karyawan, salah

satunya adalah kondisi mental. Selanjutnya, penelitian Ali, dkk. (2016) menyatakan bahwa karyawan harus menghadapi banyak tekanan karena pasokan fasilitas yang tidak memadai dan terlalu banyak permintaan pekerjaan pada karyawan. Karena terlalu banyak *stressor*, ada pengurangan kesehatan mental karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja mental yang tinggi berpengaruh pada kondisi mental pada karyawan atau pekerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja akan menunjukkan reaksi yang berbeda-beda. Menurut Silalahi (1995), Reaksi ini dapat berupa reaksi positif (senang, bergairah, sejahtera) atau reaksi negative (bosan, benci, acuh tak acuh). Louis A. Allen dalam buku As'ad (2004) menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Hal ini sejalan dengan penelitian Cankir dan Sahin (2019) bahwa pekerja yang merasa baik dan bahagia secara psikologis akan menampilkan kinerja pekerjaan yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara empiris bahwa kondisi psikologis pekerja penting untuk diukur karena akan mempengaruhi pekerja dan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas.

Salah satu metode untuk mengetahui kondisi psikologis pekerja adalah dengan mengukur tingkat kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Ryff (Ryff & Keyes, 1995) menjelaskan kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus tumbuh secara personal. Selanjutnya, Menurut Bradburn (1969), kebahagiaan (happiness) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia. Sejalan dengan hal itu, Penelitian Rajeswari (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara perasaan tidak bahagia/depresi karena pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis responden

Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran kesejahteraan psikologis penting untuk dilakukan karena akan menghasilkan keluaran berupa kondisi psikologis pekerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Winefield (2012) menunjukkan bahwasanya seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki tekanan psikologis yang rendah, begitu pula sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah cenderung mengalami tekanan psikologis yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bertolak belakang antara tekanan (*strain*) psikologis dengan tingkat kesejahteraan psikologis.

Rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis pekerja menyebabkan dampak langsung terhadap perusahaan. Penelitian Rahayu (2018) menyatakan

bahwa kesejahteraan psikologis menyebabkan dampak yang luas terhadap organisasi diantaranya: absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja dan tingkat *turnover* yang tinggi. Selanjutnya, Harnois dan Gabriel (2000) mengemukakan bahwa gangguan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran di tempat kerja, dan pergantian karyawan dalam organisasi. Selain itu, penelitian Harries dkk (2015) menyatakan bahwa konsekuensi merugikan bagi karyawan dengan gangguan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan, terkait dengan hasil kesehatan mental yang buruk, contohnya depresi, kegelisahan, gangguan tidur, dan bunuh diri.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi beban kerja sebagai salah satu pembangkit tekanan (*strain*) dan pembangkit stress (*stressor*) di tempat kerja. Spector dalam buku Winarsunu (2008) mengemukakan bahwa beban kerja memiliki korelasi dengan 3 jenis *strain* yang salah satunya adalah *strain* psikologis. Penelitian Lindfors (2006) menyatakan bahwa ada efek signifikan beban kerja dengan dimensi *personal growth* (pertumbuhan pribadi) dan *autonomy* (otonomi) dalam kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, pria dengan beban kerja rendah memiliki skor yang rendah juga terhadap *self-acceptance* (penerimaan diri) dan *purpose in life* (tujuan hidup) dalam kesejahteraan psikologis apabila dibandingkan dengan pria dengan beban kerja sedang dan tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara

beban kerja dengan beberapa dimensi kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, Sarirah (2016) yang menyatakan bahwa apabila individu mengalami tekanan dalam pekerjaannya, maka ia akan cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang rendah, sebaliknya jika individu tersebut mengaku tidak mengalami tekanan dalam pekerjaannya, maka ia cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Alasan lain yang mendasari dilakukannya penelitian ini adalah belum banyak penelitian terkait dengan kesejahteraan psikologis yang dilakukan di industri khususnya manufaktur. Penelitian terkait kesejahteraan psikologis sebagian besar hanya dilakukan pada karyawan kantoran maupun pada akademisi. Kenyataannya, pekerja industri juga menerima banyak tekanan dalam pekerjaannya yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja itu sendiri.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sektor industri berperan besar dalam rangka menunjang pembangunan Negara. Namun, pertumbuhan sektor Industri khususnya industri manufaktur di Indonesia beberapa tahun terakhir dilaporkan mengalami kelambatan bahkan penurunan. Hal ini dikhawatirkan juga terjadi pada industri manufaktur logam.

PT. Ispat Indo merupakan perusahaan baja terbesar kedua di Indonesia setelah Krakatau *Steel* dan terbesar ke 4 di dunia. Untuk memenuhi bahan baku *coil* baja, PT Ispat Indo menggunakan besi tua (*scrap*), *sponge*, dan *pig iron*

yang didatangkan dari luar negeri. Dari dalam negeri sendiri hanya dapat menyuplai besi tua (*scrap*) saja, hasil proses bahan tersebut dinamakan dengan *billet* (baja balok dengan ketebalan dan panjang tertentu) sebagai bahan utama *coil* baja. Terdapat beberapa unit produksi di PT. Ispat Indo diantaranya:

*Workshop* : Merupakan unit yang memproduksi onderdil dan alat yang nantinya dipergunakan untuk menjalankan mesin. Perusahaan sudah bertahun-tahun memproduksi secara pribadi beberapa bagian dari onderdil mesin.

*Steel Melting Shop*: Merupakan unit yang mengubah bahan baku berupa *scrap*, *sponge*, dan *pig iron* menjadi *billet* melalui proses peleburan dengan suhu sekitar 1600°C.

*Rolling Mill* : Merupakan unit yang akan mencetak *billet* untuk diproses lebih lanjut menjadi *wire rod*.

Dari ketiga proses produksi tersebut, pekerja akan menerima beban kerja baik fisik maupun mental. Menurut hasil wawancara dengan petugas SHE di PT. Ispat Indo, terdapat beberapa keluhan dari pekerja di unit *workshop* dikarenakan pekerjaan yang bersifat monoton dan membutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi. Selain itu, diketahui bahwa perusahaan belum pernah melakukan pengukuran beban kerja mental pada karyawannya sehingga belum diketahui sebesar apakah beban kerja mental yang diterima oleh pekerja. Pihak perusahaan juga belum pernah melakukan pengukuran



tingkat kesejahteraan psikologis pekerja. Menurut beberapa teori, kedua hal ini penting untuk diketahui dikarenakan berhubungan dengan kinerja dan produktivitas pekerja atau dalam kasus ekstrem dapat berdampak pada kecelakaan kerja. Penelitian Transiska (2015) menyatakan bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia diantaranya ketidakseimbangan kemampuan psikologi, antara lain: rasa takut atau phobia gangguan emosional, gerakan lambat, tidak mampu memahami, keterampilan kurang. Selain itu juga disebabkan oleh stress mental, antara lain: emosi berlebihan, beban mental berlebihan, pendiam dan tertutup, frustrasi dan sakit mental.

### **1.3 Pembatasan dan Rumusan Masalah**

Batasan pada penelitian ini adalah menganalisis adanya hubungan antara beban kerja mental dengan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja. Pada penelitian ini akan dilakukan pengukuran beban kerja mental serta pengukuran kesejahteraan psikologis. Kemudian dari hasil kedua pengukuran tersebut akan dianalisis seberapa besar hubungan antara beban kerja mental dengan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimana hubungan antara beban kerja mental dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja di PT. Ispat Indo”

## 1.4 Tujuan Penelitian

Terdapat dua tujuan dalam penelitian ini yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut ini tujuan umum dan khusus penelitian:

### 1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah “Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja PT. Ispat Indo Sidoarjo.”

### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu pekerja *workshop* PT. Ispat Indo
2. Mengukur tingkat beban kerja mental pekerja *workshop* PT. Ispat Indo
3. Mengukur tingkat kesejahteraan psikologis pada pekerja *workshop* PT. Ispat Indo
4. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja *workshop* PT. Ispat Indo
5. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja *workshop* PT. Ispat Indo

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak baik dari pekerja, perusahaan, peneliti maupun peneliti lainnya. Berikut manfaat yang diharapkan antara lain:

### **1.5.1 Bagi Pekerja**

Memberikan gambaran terkait beban kerja mental yang diterima serta tingkat kesejahteraan psikologisnya sehingga diharapkan dapat menghindari kondisi yang berbahaya dan melakukan tindakan pencegahan apabila dirasa mulai ada masalah terkait beban kerja dan kesejahteraan psikologisnya.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Memberikan gambaran terkait beban kerja mental yang diterima oleh pekerja serta tingkat kesejahteraan pekerjanya sehingga diharapkan dapat melakukan perbaikan apabila ada ketidaksesuaian terkait beban kerja mental dan kesejahteraan psikologis pekerjanya.

### **1.5.3 Bagi Penelitian Lainnya**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan atau masukan bagi penelitian lain yang berkaitan dengan beban kerja mental serta kesejahteraan psikologis terutama di bidang industri manufaktur.