

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja dan menjadi objek dalam hal ini adalah pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan. Kesehatan merupakan salah satu faktor yang berperan penting pada produktivitas dan peningkatan produktivitas pekerja. Kondisi kesehatan pekerja yang baik dan prima dianggap berpotensi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, kondisi kesehatan pekerja yang buruk atau adanya gangguan kesehatan dapat menurunkan kemampuan pekerja seperti untuk kerja fisik, melemahkan ketajaman berfikir yang diperlukan untuk pengambilan keputusan, menurunkan kewaspadaan dan kecermatan sehingga menyebabkan pekerja berisiko mengalami kecelakaan kerja (Suma'mur, 2014).

Menurut data *International Labour Organization* (ILO), menunjukkan bahwa sebanyak 2.780.000 pekerja meninggal dunia setiap tahun dikarenakan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar lebih dari 380.000 atau sebesar 13,7% kematian pekerja dikarenakan oleh kecelakaan kerja. Selain mengakibatkan kematian pada pekerja yang jumlahnya cukup tinggi, kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian dalam segi ekonomi. Perkiraan kerugian terjadinya kecelakaan kerja mencapai 3,94% dari PDB global setiap tahun (*International Labour Organization*, 2018)

Stres kerja merupakan salah satu masalah dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik pada masalah dibidang pekerjaan, kesejahteraan maupun kesehatan pekerja. Menurut Cartwright et.all. (1995) dalam Tarwaka (2015), Pengaruh stres kerja pada organisasi dapat berupa meningkatnya kecelakaan, meningkatnya angka absensi, peformasi kerja yang rendah, dan meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan hilangnya banyak waktu kerja yang tentunya akan merugikan organisasi tersebut. Berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan tersebut maka penting dilakukannya pengukuran stres kerja untuk memperoleh hasil yang selanjutnya akan digunakan untuk tindakan perbaikan dan pengelolaan stres ditempat kerja dengan baik.

Permasalahan stres kerja sampai saat ini masih menjadi tren di berbagai belahan dunia. Stres kerja dapat terjadi diseluruh tempat kerja baik di luar negeri maupun di Indonesia. Permasalahan stres kerja sampai saat ini masih menjadi tren di berbagai belahan bumi. Di Eropa, permasalahan stres kerja menempati urutan ke-2 setelah gangguan *musculoskeletal* (*European Agency for Safety and Health at Work, 2013*). *Laporan European Agency for Safety and Health at Work (2013)* menyebutkan bahwa 51% pekerja melaporkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Mereka mengungkapkan bahwa hal tersebut merupakan hal umum di tempat kerja, 4 dari 10 pekerja menyatakan bahwa permasalahan stres kerja tidak dikelola dengan baik di lingkungan organisasi mereka.

Di Inggris, jumlah total kasus terkait stres kerja, depresi atau kecemasan pada tahun 2016 adalah 526.000 dengan tingkat prevalensi 1.610 kasus per 100.000 pekerja.

Jumlah kasus baru adalah 236.000 dengan tingkat kejadian sebanyak 720 kasus per 100.000 pekerja. Jumlah hari kerja yang hilang karena kondisi ini adalah 12,5 juta hari, dengan rata – rata 23,8 hari hilang per kasus (Health and Safety Executive (HSE), 2019).

Angka kejadian stres kerja di Indonesia belum dikaji secara khusus, tetapi telah terdapat beberapa penelitian yang mengukur tingkat stres kerja di beberapa perusahaan di Indonesia. Pekerja bagian *spinning* pada PT Sinar Pantja Djaja Semarang yang berjumlah 68 orang menunjukkan sebanyak 41 pekerja (60,29%) mengalami stres kerja tinggi, 12 pekerja (17,65%) mengalami stres kerja sangat tinggi, 11 pekerja (16,18%) mengalami stres kerja sedang dan 4 pekerja (5,88%) mengalami stres kerja rendah (Failasufa, dkk., 2014). Pekerja di Sentra Industri Gamelan Wirun Sukoharjo yang berjumlah 48 orang menunjukkan sebanyak 28 pekerja (58,33%) mengalami stres kerja dalam kategori tinggi, 16 pekerja (33,33%) mengalami stres kerja dalam kategori sedang, 2 pekerja (4,17%) mengalami stres kerja dalam kategori sangat tinggi, dan 2 pekerja (4,17%) mengalami stres kerja dalam kategori rendah (Panengah, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pekerja di CV X yang berjumlah 35 orang menunjukkan sebanyak 27 orang (77,1%) mengalami stres kerja, sedangkan sebanyak 8 orang (22,9%) tidak mengalami stres kerja (Putri dan Tualeka, 2014). Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja pada pekerja di Indonesia cukup tinggi oleh karena itu perlu dilakukan penelitian stres kerja untuk mengetahui tingkat stres kerja dikalangan pekerja sehingga dapat

dilakukan upaya pencegahan serta pengendalian agar tidak timbul dampak yang dapat merugikan bagi pekerja maupun perusahaan.

Kejadian stres kerja erat kaitannya dengan faktor pekerjaan salah satunya adalah besarnya beban kerja yang dapat menyebabkan kelelahan maupun stres kerja. Penelitian yang dilakukan Runtu, dkk., (2018) tentang beban kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah sakit umum GMIM Panacaran Kasih Manado menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Beban kerja dapat menyebabkan stres kerja ketika proporsi tugas yang diberikan telalu berlebihan dan target kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada pekerja kurang adil atau tidak wajar (Tarwaka, 2015).

Selain faktor pekerjaan, risiko pekerja mengalami stres kerja akan ditentukan oleh faktor individual dari pekerja itu sendiri. Faktor individual berperan penting dalam proses psikologis untuk menilai suatu pekerjaan. Menurut Notoatmodjo (2007), faktor individual seperti jenis kelamin, umur, dan masa kerja merupakan faktor internal pekerja yang dapat menyebabkan stres kerja. Masa kerja merupakan faktor yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Koesindratmono, et all. 2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejadian stress kerja dengan nilai p-value sebesar  $0,012 < 0,05$ . Hal tersebut diperkuat dengan pendapat (Munandar, 2001) yang mengatakan bahwa Pada umumnya, pekerja yang telah lama bekerja diperusahaan akan semakin betah dengan

pekerjaannya. Ketika pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton, maka akan menyebabkan kejenuhan, sehingga pekerja menjadi stress.

Divisi Jaminan Kualitas merupakan salah satu peran yang cukup penting dalam meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Divisi Jaminan Kualitas bertugas untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pengawasan sumber daya untuk melakukan perencanaan, implementasi, pengendalian dan pengembangan program kerja dibidang penjaminan dan pengendalian kualitas / mutu terhadap produk – produk bangunan kapal baru dan produk non kapal (produk harkan dan rekayasa umum) dari tahap proses produksi, proses *testing* sampai dengan pengujian akhir(*commissioning*).

Divisi Jaminan Kualitas juga melaksanakan pengendalian terhadap adanya ketidaksesuaian (*non conformity*) pada hasil keluaran desain maupun produk, equipment / material untuk bangunan kapal baru dan produk non kapal (produk rekayasa umum dan produk divisi harkan) serta melaksanakan evaluasi atas ketidaksesuaian tersebut. Divisi Jaminan Kualitas Juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan ISO 9001, ISO 17025 dan ASME serta merancang strategi dan system pengelolaan jaminan kualitas atas pengendalian mutu bersama – sama fungsi terkait, mulai dari identifikasi material, proses produksi, samapi dengan pemeriksaan dan pengujian akhir di divisi produksi kapal baru dan divisi produksi non kapal (divisi harkan dan divisi rekayasa umum) sesuai ketentuan yang berlaku sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Menjadi bagian dari divisi Jaminan Kualitas berarti menduduki jabatan penting yang bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain dan

pekerjaannya sendiri. Mereka harus memecahkan masalah, mengambil keputusan dan mengambil tindakan dalam menjamin kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Mengingat besarnya tanggung jawab yang diemban oleh seorang divisi Jaminan Kualitas membuat pekerjaan ini rawan mengalami stress kerja.

Dari beberapa uraian penjelasan di atas terkait beban kerja, masa kerja dan stress kerja maka peneliti sangat tertarik untuk mengambil topik hubungan antara beban kerja dan masa kerja dengan kejadian stress kerja pada divisi Jaminan Kualitas di PT. PAL Indonesia (persero) dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki 34 provinsi. Berdasarkan data Badan Pusat statistik (2016), Indonesia memiliki jumlah pulau yang cukup banyak yaitu sebanyak 17.504 pulau. Hal ini, membuat negara Indonesia pantas dijadikan sebagai poros maritim karena letak geografisnya berada di antara dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia serta di antara dua samudera yaitu Samudera Hindia dan Samudera Pasifik.

Industri perkapalan menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung kuatnya pertahanan maritim di Indonesia. Salah satu industri perkapalan yang mampu memberikan kontribusi aktif untuk negara adalah PT. PAL Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sesuai dengan UU No. 16 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan, PT. PAL Indonesia (Persero) memiliki tanggung jawab

untuk berperan aktif dalam mendukung pemenuhan kebutuhan alutsista matra laut serta sebagai pemandu utama (lead integrator) matra laut (PAL Indonesia, 2019).

Kegiatan utama PT PAL Indonesia (Persero) yaitu memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan, dan rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan klien. Dalam proses produksinya PT. PAL Indonesia (Persero) mempunyai 4 divisi antara lain adalah Divisi Kapal Niaga, Divisi Kapal Perang, Divisi *General Engineering*, dan Divisi Harkan (Pemeliharaan dan Perbaikan). Untuk menjamin kualitas produk yang dihasilkan dibentuk lah beberapa divisi lain untuk mendukung berjalannya produksi di PT.PAL Indonesia (persero), salah satunya adalah Divisi Quality Assurance and Quality Control (PAL Indonesia, 2019).

Divisi *Quality Assurance and Quality Control* bertugas untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pengawasan sumber daya untuk melakukan perencanaan, implementasi, penjaminan dan pengendalian kualitas / mutu terhadap produk – produk bangunan kapal baru dan produk non kapal (produk harkan dan rekayasa umum) dari tahap proses produksi, proses *testing* sampai dengan pengujian akhir(*commissioning*) (PAL Indonesia, 2019).

Menjadi bagian dari Divisi *Quality Assurance and Quality Control* bukan lah tugas yang mudah, selain bekerja di dalam ruangan untuk mengerjakan beberapa dokumen sesuai pesanan dari klien, Divisi *Quality Assurance and Quality Control* juga ikut turun ke lapangan untuk mengecek dan melakukan inspeksi pada produk – produk bangunan

kapal yang telah selesai dikerjakan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. PAL Indonesia (persero).

Divisi *Quality Assurance and Quality Control* juga bertugas untuk melakukan koordinasi, monitoring dan evaluasi Quality Acceptance Ratio (QAR) atas hasil pemeriksaan class dan owner dalam proses produksi. Sehingga tak jarang anggota Divisi *Quality Assurance and Quality Control* ini mendapat kompline dari klien jika produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan pesanan dan standart kualitas yang telah ditentukan. Selain itu, menurut hasil wawancara dengan salah satu anggota Divisi *Quality Assurance and Quality Control* didapatkan informasi bahwa pekerja di Divisi *Quality Assurance and Quality Control* sering bekerja *overtime* (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* rawan mengalami stress akibat kerja.

Selain faktor beratnya beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, terdapat faktor lain yang dapat menyebabkan stress (*stressor*). *Stressor* lain yang berasal dari faktor individu yakni masa kerja. Pekerja di Divisi *Quality Assurance and Quality Control* PT. PAL Indonesia (Persero) sebagian besar memiliki masa kerja lama (> 3 tahun) sebanyak 35 pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HSE officer di PT PAL Indonesia (Persero), masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stress kerja. Hal ini dikarenakan para pekerja dengan masa kerja yang lama akan cenderung bosan dengan pekerjaan dan rutinitas yang sama. Hal yang sama juga diungkapkan oleh salah satu pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* selain itu pekerja dengan masa kerja lama merasa bahwa masa pensiun sudah



di depan mata hal ini membuat para pekerja merasa gelisah dan takut kehilangan pekerjaannya. Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja. Menurut Haris, dkk. (2014) masa kerja yang terlalu lama dapat menimbulkan ketegangan yang lebih terhadap seorang pekerja yang disebabkan karena adanya rasa jenuh dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis. *Stressor* yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan stress kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Divisi *Quality Assurance and Quality Control* memiliki beban kerja, baik fisik maupun mental yang berat, apabila hal ini berlangsung terus menerus dalam waktu yang lama maka akan memicu terjadinya stres kerja. Oleh karena itu perlu adanya pengukuran dan analisis terkait hubungan antara beban kerja dan masa kerja dengan stres kerja di Divisi *Quality Assurance and Quality Control* PT. PAL Indonesia (persero). Hasil pengukuran dan analisis tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan pengendalian stress kerja di tempat kerja, sehingga kinerja dan produktivitas pekerja dapat meningkat.

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

Pada penelitian yang dilakukan pada Divisi *Quality Assurance And Quality Control* PT. PAL Indonesia (persero) peneliti hanya meneliti pada ruang lingkup pengukuran beban kerja fisik, beban kerja mental, masa kerja serta stress kerja. Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Hubungan Antara Beban Kerja Dan Masa Kerja

Dengan Stress Kerja Di PT. PAL Indonesia (Divisi *Quality Assurance And Quality Control*)?”

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan antara beban kerja dan masa kerja dengan stress kerja di PT. PAL Indonesia (Divisi *Quality Assurance And Quality Control*).

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

- 1) Mengidentifikasi karakteristik individu yang meliputi, usia, jenis kelamin dan status pernikahan pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).
- 2) Mengukur beban kerja fisik pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).
- 3) Mengukur beban kerja mental pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).
- 4) Mengidentifikasi faktor masa kerja pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).
- 5) Mengukur stress kerja pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).
- 6) Menganalisis hubungan antara beban kerja fisik dengan stress kerja pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).

- 7) Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan stress kerja pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).
- 8) Menganalisis hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada pekerja Divisi *Quality Assurance and Quality Control* di PT. PAL Indonesia (persero).

### **1.4.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa**

- 1) Meningkatkan kemampuan, keahlian, dan wawasan mengenai pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam sebuah perusahaan.
- 2) Mengaplikasikan ilmu dan teori yang telah didapat selama perkuliahan.

#### **1.4.3.2 Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini merupakan sebuah informasi yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan terkait dengan upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja pada tenaga kerja yang disebabkan oleh stress kerja.

#### **1.4.3.3 Manfaat Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan kejadian stress kerja pada tenaga kerja di sebuah perusahaan.