

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ketika melakukan pekerjaan. Menurut Undang-Undang Kesehatan Republik Indonesia No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar terjaga kesehatannya dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan (Departemen Kesehatan RI, 2009).

Kesehatan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang menentukan produktivitas pekerja. Ketika kondisi tenaga kerja dalam keadaan baik maka berpotensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Namun apabila kesehatan pekerja terganggu maka pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga produktivitasnya menurun. Untuk dapat bekerja secara produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat. Gangguan kesehatan dapat timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja (Suma'mur, 2009).

Menurut *Health Safety Executive (2008)* dalam (Tarwaka, 2019) mendefinisikan bahwa stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan. Sedangkan (*World Health Organization, 2019*) mendefinisikan stres kerja sebagai respons pekerja ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang

tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki dan memengaruhi bagaimana pekerja dalam mengatasinya. Stres dapat menjadi hal yang positif apabila dapat dikendalikan dengan baik. Sebaliknya apabila tidak dikendalikan dengan baik dapat menyebabkan gangguan kesehatan.

Menurut *International Labour Organization (ILO)*, stres akibat kerja telah memberikan dampak psikososial yang serius bagi pekerja. Stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan gangguan sesaat, kesalahan, atau kegagalan dalam aktivitas normal. Selain itu dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan berdampak pada ekonomi perusahaan. Data *International Labour Organization (ILO)*, menunjukkan bahwa sebanyak 2.780.000 pekerja meninggal dunia setiap tahun dikarenakan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selain mengakibatkan kematian dengan jumlahnya cukup tinggi, kecelakaan kerja juga menyebabkan kerugian secara ekonomi. Perkiraan kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja mencapai 3,94% dari PDB global setiap tahun (ILO (International Labour Organization), 2019).

Hasil penelitian World Health Organization (*World Health Organization*, 2019) menunjukkan bahwa gangguan kesehatan depresi dan kecemasan menyebabkan kerugian ekonomi global sebesar 1 triliun USD setiap tahunnya dan menyebabkan hilangnya produktivitas sumber daya manusia. Menurut data terbaru *Labour Force Survey (LSC)* mengenai stres pada pekerja menunjukkan bahwa terdapat 828.000 kasus stres terkait pekerjaan, depresi atau kecemasan (*Health and Safety Executive*, 2019). Jika dibandingkan dengan periode sebelumnya 2019

terlihat adanya peningkatan dimana jumlah kasus stres terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan sebanyak 602.000 kasus (*Health and Safety Executive*, 2020).

Menurut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018) , terjadi adanya peningkatan prevalensi gangguan emosional pada penduduk berusia 15 tahun ke atas di tahun 2013 dari 6% menjadi 9,8% di tahun 2018. Yang artinya bahwa penduduk yang berusia produktif juga mengalami gangguan emosional. Data mengenai angka kejadian stres kerja di Indonesia belum dikaji secara khusus namun telah terdapat beberapa penelitian yang mengukur tingkat stres kerja pada perusahaan di Indonesia.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya stres pada pekerja berdasarkan penelitian (Failasufa, 2014) yang dilakukan pada pekerja bagian spinning di PT Sinar Pantja Djaja Semarang dengan total sampel 68 pekerja, hasilnya yaitu sebanyak 41 pekerja (60,29%) mengalami stres kerja tinggi. Selain itu, penelitian lainnya dilakukan oleh (Diniari, 2019) pada pekerja PT. Kerta Rajasa Raya yaitu sebanyak 36 pekerja (76,6%) mengalami stres kerja sedang. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja di Indonesia cukup tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terkait tingkat stres kerja supaya dapat dilakukan upaya pengendalian agar tidak timbul dampak yang dapat merugikan bagi pekerja maupun perusahaan.

Stres merupakan suatu respon yang muncul akibat adanya berbagai *stressor* yang diterima oleh tubuh, tubuh akan memberikan reaksi (*strain*) yang beragam. *Stressor* dapat mengarah pada hal yang positif dan negatif, tergantung dari respon

seseorang dalam menanggapi *stressor* tersebut. *Stressor* yang bisa dikendalikan akan memberikan dorongan positif disebut sebagai *eustress*, sedangkan *stressor* yang tidak dapat dikendalikan dan bersifat negatif disebut sebagai *distress*. Stres yang positif dapat menjadi motivasi dan semangat bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja, sedangkan *stressor* yang direspon negatif oleh pekerja dapat menjadi sumber tekanan selama bekerja. Menurut Everly dan Girdano (1980) dalam (Munandar, 2014) menjelaskan bahwa stres kerja akan berdampak pada perubahan suasana hati (*mood*), gangguan otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ organ dalam badan (*visceral*).

Faktor faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja dijelaskan menurut Cooper (1989) dalam (Munandar, 2014), dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan struktur dan iklim organisasi. Munandar (2014) juga menyebutkan bahwa faktor individu seperti usia, masa kerja, jenis kelamin dan status pernikahan dapat menyebabkan stres kerja. Tuntutan berasal dari luar pekerjaan seperti adanya hubungan sosial dengan keluarga dan masyarakat juga dapat memberikan tekanan pada pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Penelitian (Zulkifli, Rahayu and Akbar, 2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara usia dan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. Semakin tua usia seseorang maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki, namun juga semakin rentan mengalami stres

karena adanya penurunan kemampuan fisiologis. Pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih rentan mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena pekerja harus beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan.

Faktor intrinsik dalam pekerjaan dibagi menjadi dua yaitu faktor tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Selain itu lingkungan kerja juga berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap faal dan psikologis seorang tenaga kerja dan dapat membangkitkan stres (*stressor*). Tuntutan tugas mencakup beban kerja, *shift* kerja dan paparan terhadap risiko dan bahaya.

Iklim kerja dan kebisingan merupakan faktor lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan bagi tenaga kerja, apabila berada pada kondisi panas dan bising dengan kadar melebihi NAB yang diperkenankan. Stresor lingkungan juga berpengaruh terhadap produktivitas dari pekerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan beban tambahan bagi tenaga kerja.

Iklim kerja yang terlalu panas dapat meningkatkan produksi keringat yang berlebih pada pekerja, sehingga membuat pekerja merasa tidak nyaman. Pekerja yang merasa tidak nyaman dan ditambah dengan adanya beban kerja yang berat, serta *deadline* pekerjaan yang semakin dekat dapat menyebabkan pekerja mengalami stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan teori (Suma'mur, 2009) yang menyatakan bahwa iklim kerja dapat memengaruhi daya kerja. Suhu

yang terlalu panas dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja berpikir, mengurangi kelincahan, memperpanjang waktu reaksi serta memudahkan emosi untuk dirangsang.

Sedangkan paparan kebisingan di tempat kerja dapat menstimulasi pengeluaran hormon stres seperti katekolamin dan kortisol. Pengeluaran hormon-hormon tersebut dapat mengaktifkan mekanisme stres dan dapat menyebabkan gangguan mood jika terdapat rangsangan fisiologis lain. Paparan kebisingan yang berlangsung dalam waktu lama dapat menyebabkan stres kerja (Kenwa, M., 2019). Menurut penelitian (Denny Dermawan, 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja. Penelitian (Hiola and Atris Sidiki, 2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja mesin tromol.

Menurut (Tarwaka, 2019) beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menjadi pembangkit stres. Apabila beban kerja berlebihan pada pekerja dapat mengakibatkan pemakaian energi yang berlebihan dan memicu terjadinya *overstress*, sementara beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan perasaan bosan dan jenuh yang memicu terjadinya *understress*.

Berdasarkan jenisnya beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja mental dan beban kerja fisik. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti hubungan beban kerja dengan stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati, A., 2017) pada pekerja galangan didapatkan hasil bahwa 51,6% pekerja mengalami beban kerja mental tinggi dan 48,4% memiliki beban mental sangat

tinggi. Sedangkan untuk beban kerja fisik didapatkan hasil bahwa 49,2% beban fisik ringan, 42,7% sedang, dan 8,1% beban kerja fisik berat. Penelitian lain juga dilakukan (Amir, Wahyuni and Ekawati, 2019) pada pekerja bagian *body* rangka di PT.X menyatakan bahwa sebagian besar pekerja yang mengalami stres sebesar 63,3% memiliki beban kerja mental tinggi.

Adanya hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Runtu and Hamel, 2018) pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh (Natalia, Widjasena and Jayanti, 2017) pada pekerja checker departemen produksi PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Palembang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Beban kerja mental yang berlebihan akan mengakibatkan adanya stres kerja. Menurut penelitian (Diniari, 2019) Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari pekerjaan dapat menyebabkan stres yang tinggi dibandingkan dengan beban kerja fisik.

Ketika pekerja tidak mampu menanggung beban kerja yang melebihi kapasitasnya dapat menyebabkan stres kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip ergonomi yaitu dibutuhkan keseimbangan antara *task demand* dan *work capacity* pekerja agar mencapai performa kerja yang optimal. Artinya tuntutan tugas harus disesuaikan dengan beban kerja, tidak boleh terlalu rendah (*underload*) atau terlalu

berlebihan (*overload*). Jika kapasitas kerja dan tuntutan tugas tidak sesuai maka dapat menyebabkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan stres kerja.

Indonesia merupakan salah satu negara maritim dengan luas wilayah laut Indonesia mencapai 3.257.357 km². Adanya wilayah laut yang luas sangat berpotensi untuk mendorong perekonomian Indonesia. Salah satu industri yang strategis dan berperan penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia yaitu industri pembuatan kapal. Menurut (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2020) mencatat bahwa terjadi peningkatan jumlah galangan kapal menjadi lebih dari 250 perusahaan dengan kapasitas produksi yang mencapai sekitar 1 juta *Dead Weight Tonnage* per tahun untuk bangunan baru dan hingga 12 juta *Dead Weight Tonnage* per tahun untuk reparasi kapal.

PT. PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia. Pekerjaan pembuatan kapal merupakan salah satu pekerjaan konstruksi yang sangat kompleks. Adanya tuntutan waktu antara pemesanan dan pengiriman mengharuskan semua pihak yang terlibat dalam industri pembuatan kapal untuk bekerja sesuai target. Kondisi ini sering menyebabkan para pekerja mengalami stres kerja. Adanya stres kerja di industri pembuatan kapal dibuktikan oleh beberapa penelitian.

Menurut penelitian (Syahrir, N., 2021) pada pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia mengalami stres kerja sedang sebanyak 20 responden (40,0%), stres kerja ringan yaitu sebanyak 14 responden (28,0%) dan stres kerja berat sebanyak 16 responden (32,0%). Penelitian lainnya dilakukan oleh (Anggraeni,

2017) menyatakan bahwa sebanyak 38% pekerja mengalami stres kerja berat dan 62% pekerja mengalami stres ringan. Sedangkan penelitian (Setyowati, A., 2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja galangan kapal di PT.X.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara beban kerja fisik, beban kerja mental dan stresor lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero).

1.2 Identifikasi Masalah

PT. PAL Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri maritim. PT. PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia yang bertugas memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. PT. PAL Indonesia (Persero) terdiri dari 5 direktorat dan 18 divisi. Salah satunya direktoratnya yaitu direktorat produksi. Direktorat produksi terdiri dari 5 divisi yaitu Divisi Desain, Divisi Kapal Niaga, Divisi Kapal Perang, Divisi Kapal Selam, serta Divisi Pemasaran dan Penjualan Kapal.

Divisi Kapal Perang adalah unit kerja struktural tingkat divisi dalam organisasi direktorat dan dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Kapal Perang, berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Pembangunan Kapal. Divisi Kapal Perang terdiri 5 dari departemen yaitu Departemen Perencanaan dan Pengendalian, Departemen *Machinery Outfitting*

dan Haul Outfitting (MO&HO), Departemen Kontruksi Kapal, Departemen *Electric Outfitting & Interior* dan Departemen Dukungan Produksi.

Stres kerja merupakan kondisi atau respon tubuh seseorang berupa respon fisiologis, psikologis maupun perilaku terhadap adanya *stressor* baik yang berasal dari individu maupun dari pekerjaan. Menurut penelitian (Radanny and Hidayat, 2019) yang berjudul *Stres Kerja pada Pekerja Proyek Landing Platform Dock (LPD)* dari PT. PAL Indonesia (Persero) di Divisi Kapal Niaga menjelaskan bahwa dari total 32 pekerja sebesar 68,8% mengalami stres sedang, dan 9,4% mengalami stres berat. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap stres kerja adalah tingkat pendidikan, beban kerja, dan hubungan di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Surya, 2018) yang juga melakukan penelitian Divisi Kapal Niaga hasilnya yaitu dari 20 responden sebanyak 13 responden mengalami stres kerja berat. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Pratiwi, Martiana and Arini, 2020) mengenai stres kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi *Quality Assurance and Quality Control* bahwa beban kerja merupakan faktor yang dominan menimbulkan stres kerja, sedangkan masa kerja bukan merupakan faktor utama yang dapat menimbulkan stres kerja pada pekerja di perusahaan galangan kapal.

Departemen Konstruksi Kapal merupakan departemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan pengawasan serta pengendalian dalam bidang pembangunan konstruksi lambung kapal, mulai dari proses *blasting, painting raw material, fabrikasi, assembly, erection* hingga final

painting kapal baja dan aluminium (Direktorat Produksi, 2021). Dalam proses kerja yang dilakukan di Divisi Kapal Perang diantaranya yaitu *cutting* (pemotongan), *fitting* (pemasangan), *grinding* (penghalusan material) dan *welding* (pengelasan). Pekerjaan yang dilakukan banyak melibatkan aktivitas fisik dan berisiko bahaya.

Berdasarkan Laporan HIRADC yang dilakukan di Divisi Kapal Perang menyatakan bahwa terdapat risiko bahaya pekerjaan seperti tergores, tertimpa alat maupun material, tersengat listrik, tersandung, luka bakar, gangguan pada mata, gangguan pernapasan, hingga kekurangan oksigen. Pekerjaan juga dilakukan pada *confined space* dan ketinggian. Pekerjaan yang dilakukan di *confined space* dan ketinggian memiliki risiko bahaya diantaranya terjatuh, cedera, nyeri punggung, pusing, mual, kekurangan oksigen dan *fatality*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa pekerja menyatakan bahwa ketika mereka bekerja di *confined space* dan ketinggian pekerja merasa berada di tempat yang berbahaya. Adanya risiko bahaya yang berasal dari pekerjaan yang dilakukan dan lingkungan kerja dapat menjadi beban tambahan bagi pekerja dan dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

Menurut (Munandar, 2014) menyatakan bahwa para pekerja melihat risiko dan bahaya yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai sumber stres. Semakin besar kesadaran akan bahaya dan akibat dari pembuatan kesalahan, makin besar depresi dan kecemasan yang dialami. Aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja galangan kapal juga banyak membutuhkan kerja otot sebagai sumber tenaganya.

Beban kerja fisik juga didapatkan ketika proses kerja seperti pengelasan, penggerindaan dan pemotongan plat baja. Selain itu pekerja juga harus memindahkan beberapa material untuk pembuatan kapal. Beban kerja fisik tambahan juga berasal dari ritme kerja yang mengharuskan pekerja naik turun kapal berkali-kali dalam sehari.

Tempat kerja yang berada di dalam kapal mempunyai berbagai bahaya lingkungan fisik seperti kebisingan, iklim kerja dan pencahayaan yang kurang. Namun menurut wawancara yang dilakukan dengan beberapa pekerja sebagian besar bahaya lingkungan yang mengganggu konsentrasi mereka adalah kebisingan dan iklim kerja. Menurut pengukuran lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Rosalina, 2018) di bengkel yang ada di Divisi Kapal Perang menyatakan bahwa kebisingan dan iklim kerja belum sesuai dengan standar yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti langsung di dalam kapal, sumber kebisingan berasal dari beberapa alat kerja antara lain *gerinda*, *chipping hammer*, *palu*, *gauging*, *blender*, *las*, *Computer Numerical Control (CNC) Machine Plasma Cutting* dan *blower* sebagai sirkulasi udara.

Menurut penelitian (Ria Rahmayani, 2018) di PT. PAL Indonesia (Persero) menyatakan bahwa seluruh pekerja memiliki beban kerja fisik dalam kategori berat dan hasil pengukuran iklim kerja panas menunjukkan nilai ISBB sebesar 32,5°C dengan pengaturan waktu kerja 50-75%. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Radanny and Hidayat, 2019) diketahui bahwa nilai ISBB paling tinggi adalah 29,5°C dan nilai ISBB paling rendah adalah 24,7°C. Menurut

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 5 tahun 2018 tentang NAB Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja nilai tersebut telah melebihi NAB. Iklim kerja yang terlalu panas dapat menyebabkan pekerja merasa gerah, dan adanya pengeluaran keringat secara berlebih yang dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan pekerja mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan kondisi di dalam kapal sangat panas karena ruangan yang terbatas dan terdapat pekerjaan panas seperti *cutting, welding, fitting dan grinding*. Kondisi di dalam kapal yang terbatas dan ventilasi yang kurang di dalam kapal juga membuat lingkungan kerja panas dan kering. Perbedaan suhu lingkungan dan tubuh yang terlalu signifikan bisa menyebabkan sebagian energi yang ada dalam tubuh terkuras untuk beradaptasi dengan kondisi tersebut. Pekerja mengungkapkan bahwa tekanan panas yang diterima oleh tenaga kerja mengakibatkan gangguan pekerjaan diantaranya kepala pusing, berkeringat, dan cepat lelah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan didapatkan hasil bahwa beberapa pekerja mengalami stres kerja. Munculnya stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja, pekerja mengalami gejala fisik ditandai dengan adanya gangguan seperti sakit kepala, otot terasa kaku, gangguan pada pencernaan dan kelelahan. Selain itu pekerja juga mengalami gejala psikologis ditandai dengan adanya perasaan mudah marah dan kehilangan konsentrasi. Gejala perilaku

ditandai dengan performa kerja menurun sehingga pekerja sering melakukan kesalahan, menunda pekerjaan dan kesulitan tidur. Hal tersebut didukung dengan penelitian (Adriansyah, Imanniyah and Handayani, 2018) yang menyatakan bahwa sebagian besar tenaga kerja Divisi Kapal Perang di perusahaan galangan kapal sebesar 52,2% termasuk dalam tingkat kelelahan sedang dan sisanya termasuk tingkat kelelahan tinggi 47,8%.

Proses kerja yang dilakukan banyak melibatkan aktivitas fisik, kondisi lingkungan kerja yang panas dan beratnya beban kerja dapat menyebabkan timbulnya stres kerja di kalangan pekerja. Selain itu pekerja juga dituntut untuk berkonsentrasi tinggi agar tidak terjadi kesalahan dalam pengerjaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Adanya tuntutan waktu pengerjaan juga dapat menyebabkan pekerja merasa panik, sulit berkonsentrasi, dan merasa sulit untuk mempertimbangkan sesuatu yang berkaitan dengan tugas sebagai pekerja. Tidak jarang juga pekerja harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya agar sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Adanya tuntutan waktu pengerjaan dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun apabila desakan waktu menyebabkan timbulnya kesalahan atau mengganggu kesehatan pekerja merupakan beban kerja berlebih kuantitatif dan dapat menjadi pembangkit stres kerja (Munandar, 2014).

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara beban kerja fisik, beban kerja

mental dan stresor lingkungan dengan stres kerja pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero).

1.3 Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.3.1 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan beban kerja fisik, beban kerja mental, iklim kerja, kebisingan dengan stres kerja. Sedangkan karakteristik individu yang diteliti yaitu usia dan masa kerja.

1.3.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan beban kerja fisik, beban kerja mental dan stresor lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero)?”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara beban kerja fisik, beban kerja mental dan stresor lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero).

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu meliputi usia dan masa kerja pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero).

2. Mengukur beban kerja fisik dengan menggunakan *fingertip pulse oxymeter* pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero).
3. Mengukur beban kerja mental menggunakan kuesioner NASA-TLX pada pekerja di PT.PAL Indonesia (Persero).
4. Mengukur kebisingan di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
5. Mengukur iklim kerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
6. Mengukur stres kerja menggunakan kuesioner OSI-R (*Occupational Stress Inventory-Revised Edition*) pada pekerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
7. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu dengan stres kerja pada pekerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
8. Menganalisis hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada pekerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
9. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
10. Menganalisis hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).
11. Menganalisis hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja pada pekerja di Divisi Kapal Perang PT.PAL Indonesia (Persero).

1.4.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk semakin memperhatikan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, utamanya mengenai stres kerja

2. Bagi Pekerja

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi terkait beban kerja fisik, beban kerja mental, iklim kerja, kebisingan dan dapat digunakan sebagai langkah untuk mencegah atau menanggulangi terjadinya stres kerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja terutama terkait kejadian stres kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya serta bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa.