

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Produktivitas merupakan salah satu indikator bangsa Indonesia untuk mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan disertai dengan tingkat kesejahteraan masyarakat yang semakin membaik. Disamping itu, berlakunya pasar bebas ASEAN menjadikan peningkatan produktivitas harus menjadi prioritas, hal ini dikarenakan Indonesia berada pada era integrasi ekonomi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan produktivitasnya agar dapat bertahan dalam dunia bisnis.

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya yaitu mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti mengelola bahan baku, alat-alat produksi, dan sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dialokasikan secara tepat dan dikelola secara efektif dan efisien maka produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor dasar atau faktor penentu utama dari bergeraknya kegiatan produksi dalam perusahaan. Sebuah usaha dan organisasi akan mengalami perkembangan pesat apabila produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut juga baik (Mangkunegara, 2000). Oleh karena itu, sebuah perusahaan agar mampu meningkatkan produktivitasnya maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh *Asian Productivity Organization* (APO) pada 2016, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tertahan di peringkat ke-4 untuk kawasan ASEAN, dibawah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia tersebut berada pada nilai US\$ 24.900 atau setara dengan Rp 354 juta (dengan asumsi kurs Rp 14.200/US\$). Sedangkan posisi tiga besar masih tetap dikuasai oleh Singapura, Malaysia, dan Thailand. Pada tahun 2016 produktivitas per pekerja Singapura sebesar US\$ 131.900 atau setara dengan Rp 1,872 miliar, Malaysia sebesar US\$ 56.400 atau setara dengan Rp 800,8 juta dan Thailand sebesar US\$ 28.300 atau setara dengan Rp 401,8 juta

Tingkat pengukuran produktivitas yang sering dipakai adalah produktivitas tenaga kerja. Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan pengukuran produktivitas, hal ini disebabkan karena biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja adalah bagian yang terbesar untuk mengadakan produksi dan jasa (Pandji Anoraga dan Sri Suyati, 1995).

Namun pada prakteknya, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja masih kurang. Sehingga hal ini mengakibatkan terjadinya penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja, penurunan produktivitas, dan gangguan kesehatan fisik maupun psikologis. Gangguan fisik mudah dideteksi karena dapat dilihat langsung oleh indera, sedangkan gangguan psikologis sulit untuk dideteksi karena tidak dapat dilihat langsung oleh indera tetapi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan maupun tenaga kerja itu sendiri.

Salah satu gangguan psikologis adalah stres. Permasalahan stres kerja saat ini masih menjadi tren di berbagai belahan bumi. Laporan EU-OSHA (2013) menjelaskan bahwa 4 dari 10 pekerja menyatakan bahwa permasalahan stres kerja tidak dikelola dengan baik dilingkungan organisasi mereka.

Stres kerja di Amerika Serikat pada tahun 2015 mencapai angka 77% dan diperkirakan terjadi kerugian lebih dari 300 miliar dollar Amerika setiap tahunnya akibat stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan *Labour Force Survey* pada tahun 2018, menemukan adanya sebanyak 595.000 kasus stres kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.800 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Kasus di Inggris ini menyumbang sebesar 44% dari semua kasus kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 54% akibat sakit (HSE.Gov.UK, 2018).

Di kawasan Asia Pasifik, tren stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Berdasarkan hasil survei Regus pada tahun 2012 yang diperoleh dari *CFO Innovation Asia Staff* (2016), tingkat stres kerja di negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di tingkat 64%.

Stres apabila tidak segera diatasi dapat menurunkan tingkat kesehatan. Stres kerja dapat berdampak sangat besar terhadap tenaga kerja. Akibat stres kerja, lebih dari 14.000 tenaga kerja meninggal setiap tahun dalam kecelakaan industri (hampir 55 orang per hari atau 7 orang per jam kerja) dan lebih dari 100.000 orang tenaga kerja menjadi cacat permanen setiap tahun dan tenaga kerja

melaporkan lebih dari 5 juta kecelakaan pekerjaan yang terjadi setiap tahunnya (Gibson, *et al.* 1985).

Angka kejadian stres di Indonesia memang belum dikaji secara khusus, tetapi telah terdapat penelitian yang mengukur tentang tingkat stres kerja di beberapa perusahaan di Indonesia. Pekerja di Sentra Industri Mebel yang berjumlah 35 orang menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang (77,1%) mengalami stres kerja, sedangkan sebanyak 8 orang (22,9%) tidak mengalami stres kerja (Wisudawati, 2014). Pada tahun yang sama, dilakukan penelitian pada pekerja bagian *spinning* di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang yang berjumlah 68 orang dan sebanyak 41 pekerja (60,29%) mengalami stres 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, *et al.* 2014).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang tenaga kerja (Rivai, 2009). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang sering dihadapi oleh seorang tenaga kerja ketika beban kerja yang ditanggung cukup berat. Beban kerja yang terlalu berat dan juga lingkungan kerja dapat menjadi sumber umum dari munculnya stres kerja.

Selain dipengaruhi oleh stres, produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh konflik kerja. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan

bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Rivai, 2009). Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat timbul karena adanya perbedaan antara dua orang atau lebih, baik perbedaan pada persepsi, cara pandang, keinginan, tujuan ataupun perbedaan lainnya. Konflik yang terjadi tersebut dapat menghambat interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok maupun kelompok dengan kelompok.

Terdapat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya pada perusahaan kerajinan kayu Sanggar Peni Yogyakarta yang mengamati mengenai hubungan antara stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Penelitian Tony (2007) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga kerja” menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian Saputri (2012) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga kerja” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja.

PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Berdasarkan hasil wawancara, produktivitas di perusahaan tersebut tidak selalu memenuhi target, selain itu banyak tenaga kerja yang keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan pekerja banyak mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan. Menurut Kepala Personalia PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen yaitu Bapak Suparno, menjelaskan bahwa belum ada penelitian mengenai stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas kerja pekerja bagian *spinning* di perusahaan tersebut. Dengan demikian perlu dilakukan

penelitian tentang hubungan stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas kerja pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.

## 1.2 Identifikasi Masalah

PT. Delta Merlin Sandang Tesktil I Sragen merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil atau bidang pemintalan (*Spinning*). Industri pemintalan merupakan industri yang memproses bahan baku serat kapas menjadi benang. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen, menyebutkan bahwa perusahaan tersebut memiliki jumlah pekerja yang banyak namun hasil produksi di perusahaan tersebut tidak selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, masih sering hasil produksi berada dibawah target.

*Spinning* merupakan salah satu tahapan proses produksi benang. Proses produksi pada mesin *ring spinning* yaitu berupa penarikan untuk mengecilkan ukuran roving sehingga menjadi ukuran benang, pemuntiran untuk menguatkan benang, dan penggulungan benang pada bobbin. Dapat disimpulkan bahwa pada mesin inilah terjadi proses pemintalan yang sesungguhnya. Produk akhir adalah berupa benang *cones* dengan berat satu *cones* adalah 2,16 kg dan dipacking menjadi bal. Untuk setiap bal terdiri dari 96 *cones* benang sehingga berat untuk satu bal adalah sekitar 181,44 kg.

Mesin *ring spinning* merupakan mesin yang menjadi tolok ukur utama dalam suatu pabrik pemintalan. Jumlah *spindle* dan lama bekerja mengindikasikan beban kerja yang harus ditanggung oleh pekerja. Beban kerja ini berpotensi memiliki dampak pada kinerja pekerja di mesin *ring spinning* ini. Perusahaan ini

memiliki jumlah mesin *ring spinning* yang lebih banyak apabila dibandingkan dengan jumlah mesin pada bagian produksi yang lain. Mesin-mesin tersebut selalu berputar setiap menitnya, sehingga pekerja dituntut untuk bekerja mengikuti mesin tersebut agar produk yang dihasilkan juga meningkat.

Hasil observasi awal, dapat diketahui bahwa perusahaan ini telah memberikan gaji sesuai dengan UMR, selain itu perusahaan ini juga memberikan THR, upah lembur dan juga asuransi kecelakaan kerja, namun hasil produksinya masih sering tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang pekerja terima terlalu berat, dan banyak pekerja baru yang belum bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, dapat diketahui bahwa banyak pekerja yang mengalami kondisi stres. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang keluar dari perusahaan tersebut. Faktor yang menyebabkan pekerja mengalami stres yaitu karena beban kerja yang terlalu berat. Adanya tuntutan target perusahaan dan keterbatasan waktu dalam bekerja menjadikan beban tersendiri bagi para pekerjanya. Disamping itu, pekerjaan harus dilakukan dengan posisi berdiri sepanjang bekerja sehingga hal ini menyebabkan timbulnya kelelahan karena posisi kerja yang tidak ergonomis. Beban kerja yang berlebih serta posisi kerja yang tidak ergonomis tersebut dapat menyebabkan kelelahan yang kemudian dapat memicu timbulnya stres. Akibat dari stres tersebut dapat menurunkan kinerja pekerja yang kemudian akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu produktivitas di perusahaan tersebut masih sering berada dibawah target karena banyak pekerja yang mengalami stres.

Disamping itu, komunikasi antara pekerja dengan pekerja juga kurang dikarenakan waktu bekerja hanya dapat fokus pada penyelesaian tugas untuk mencapai target perusahaan. Sehingga hal ini menyebabkan koordinasi dalam bekerja sama juga berkurang. Selain komunikasi sesama pekerja yang kurang, komunikasi antara pekerja dengan pimpinan perusahaan juga kurang, sehingga pekerja tidak dapat mengutarakan pendapat maupun masalah-masalah yang dihadapinya selama bekerja. Kurangnya komunikasi inilah yang dapat memicu terjadinya konflik. Konflik sendiri juga dapat menjadi sumber stres apabila tidak segera diatasi. Oleh karena itu perlu dilakukan mitigasi lebih lanjut untuk mengurangi dampak terjadinya stres dan konflik pada pekerja agar tidak berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil analisa tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas pekerja di perusahaan tersebut mengalami penurunan karena disebabkan oleh faktor stres dan konflik yang terjadi di perusahaan tersebut. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas kerja dari pekerja.

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

#### **1.3.1 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada pekerja bagian *spinning* unit AB. Dimana pada bagian ini banyak pekerja yang mengalami stres dikarenakan beban pekerjaan yang diterima terlalu berat. Pekerjaan dilakukan dengan cepat mengikuti mesin *ring spinning* yang selalu berputar setiap menitnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karena tuntutan pekerjaan yang

berat ini, maka banyak pekerja yang mengalami stres. Sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, konflik kerja, dan produktivitas kerja.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas kerja pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen?”

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan antara stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas kerja pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi karakteristik individu yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tesktil I Sragen.
2. Mengidentifikasi faktor pekerjaan yaitu beban kerja subjektif pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tesktil I Sragen.

3. Mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
4. Mengidentifikasi tingkat konflik kerja yang dialami oleh pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
5. Mengidentifikasi tingkat produktivitas kerja pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
6. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu dengan tingkat stres kerja pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
7. Menganalisis hubungan antara faktor pekerjaan yaitu beban kerja subjektif dengan tingkat stres kerja pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
8. Menganalisis hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
9. Menganalisis hubungan antara tingkat stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.
10. Menganalisis hubungan antara tingkat konflik kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *spinning* di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen.

### 1.4.3 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman di bidang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya pada bidang stres kerja dan produktivitas kerja.

#### 2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai hubungan stres kerja dan konflik kerja dengan produktivitas kerja. Sehingga apabila terjadi stres kerja dan konflik kerja pada pekerja, perusahaan dapat dengan segera mengembangkan suatu strategi yang tepat untuk mengatasi stres kerja dan konflik kerja tersebut agar tidak mempengaruhi produktivitas dari pekerja.

#### 3. Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah perbendaharaan literatur di perpustakaan khususnya perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, dapat memberikan informasi dan sekaligus menjadi sumber inspirasi bagi pihak yang membutuhkan untuk melakukan penelitian lain dengan topik dan bidang yang sama dan menambah ilmu pengetahuan bagi para pembacanya.