

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah memunculkan banyak hal terhadap perkembangan ekonomi, tetapi juga menjadi suatu *boomerang* bagi proses kompetisi ekonomi global, memberikan tekanan dan apresiasi terhadap hak-hak pekerja. Globalisasi juga menyebabkan perubahan dalam pola ketenagakerjaan melalui fleksibilitas yang lebih besar dalam proses kerja, lebih banyak pekerjaan paruh waktu dan *staff* kontrak (ILO, 2016).

Menurut Himpunan Ahli Pengecoran Logam Indonesia (HAPLI, 2014) kebutuhan *casting* komponen otomotif berbahan besi pada tahun 2014 diperkirakan sebesar 364.000 ton. Sementara itu, kebutuhan di tahun 2018 saja melebihi kapasitas yang ada, yakni 546.000 ton untuk konstruksi dan industri manufaktur. Dalam pembangunan tersebut tidak terlepas dari kebutuhan baja yang menjadi bahan baku yang mendominasi kebutuhan dalam sebuah pembangunan infrastruktur. Pada tahun 2020 konsumsi baja nasional diperkirakan mencapai 27 juta ton.

Dalam Keppres nomor 28 Tahun 2008 tentang Kebijakan Industri Nasional, target pasokan baja mencapai 20 juta ton di tahun 2020. Dalam dunia industri, baja mempunyai peranan yang tidak sedikit. Penggunaan produk-produk dari industri dapat dilihat dalam proses produksi mobil, pesawat, kereta api, kapal laut dan beragam produk lainnya. Produk baja juga digunakan dalam pengeboran minyak bumi, pembangunan jembatan, jalan pabrik, perkantoran dan fasilitas umum lainnya.

Peningkatan pembangunan infrastruktur yang berkembang cukup pesat apabila tidak diterapkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat memberikan dampak negatif bagi pekerja maupun perusahaan. Kecelakaan kerja menurut Bird dalam Aryantiningsih dan Husmaryuli (2016) terkait kecelakaan kerja pada perusahaan adalah suatu kejadian atau kondisi yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda. Kecelakaan tidak saja memperlambat pelayanan atau ketepatan waktu produksi, tetapi juga dapat mengurangi kepercayaan pelanggan. Kecelakaan kerja dapat timbul akibat kesalahan pada tenaga kerja, mesin, proses, maupun lingkungan kerja.

Tenaga kerja merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Namun tidak semua perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan sering kali diabaikan. Tidak jarang perusahaan menganggap karyawan adalah beban yang semestinya harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi perusahaan. Tuntutan hidup dan tuntutan perusahaan merupakan salah satu pemicu menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit (Sulistiyana dan Suci, 2018)

*National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa pada tahun 90-an dari seluruh biaya kompensasi kesejahteraan pekerja, sebesar 80% digunakan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Disease*) yaitu “*Stress Related Disorder*” (ICD-9-309). Menurut data Pemerintah Inggris (2019) pada tahun 2018 hingga 2019 stres, depresi atau kecemasan menyumbang 44%

dari semua kasus kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan 54% dari semua hari kerja hilang karena kesehatan yang buruk.

Menurut Robbins dalam Sulistyana dan Suci (2018), stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Stres kerja menyebabkan gangguan fisik maupun gangguan psikologis. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam individu tersebut (Asih dkk, 2018). Menurut Patton (1998) dalam Tarwaka (2005) bahwa perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak *stressor* bagi individu.

Dari hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2014 ditemukan terdapat 440.000 kasus stres kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 tenaga kerja yang mengalami stres akibat kerja. Di Indonesia, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyambodo (2013) memberikan gambaran bahwa sebagian besar pekerja di PT Bangun Sarana Baja mengalami stres kerja dengan kategori ringan sebesar 44,4%.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2015). Demikian halnya menurut Nelson dan Quick (2003), bahwa beban kerja optimum harus tercapai apabila ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi. Namun demikian jika beban kerja terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktivitas yang

rendah pula. Sehingga beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja, kondisi pekerja dan lingkungan kerja. Apabila beban kerja tinggi maka akan berbanding terbalik dengan produktivitas kerja yang akan semakin menurun.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja agar dapat dilakukan pengendalian melalui program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga dapat meminimalisir dampak timbulnya stres kerja.

## 1.2 Identifikasi Masalah

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang menghasilkan produk *wire rod*. Hasil produk dari perusahaan ini telah dikirim di berbagai penjuru daerah baik di Indonesia maupun di luar negeri. Saat ini persaingan industri baja sedang berkembang pesat dimana perusahaan serta pekerja dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk bersaing dengan kompetitor.

Aktivitas kerja di PT X terbagi menjadi 3 *shift*. *Shift* 1 pada pukul 07.00 – 15.00, *shift* 2 pada pukul 15.00 – 23.00, dan *shift* 3 pada pukul 23.00 – 07.00 waktu setempat. Peningkatan kualitas perusahaan salah satunya didukung dengan adanya kualitas dari peningkatan produktivitas pekerja. Dalam memenuhi permintaan konsumen, saat ini area *Finishing* merupakan area inti dalam proses produksi *wire rod*. Area *finishing* tersebut memiliki jumlah pekerja sebanyak 29 orang dengan pembagian pekerja yaitu 1) *Quality Control*; 2) Operator dan *Helper (RMO)*; 3) *Electric* dan 4) *Mechanic*. Area tersebut memiliki potensi bahaya yang tinggi (*High Risk*). Menurut

Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR) yang telah dilaksanakan oleh PT X adalah Faktor biologi, kimia dan fisika dapat muncul pada area tersebut. Dari potensi bahaya tersebut dapat menimbulkan kejadian yang dapat berakibat fatal bagi proses produksi maupun pekerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evadarianto (2017) mengatakan bahwa beban kerja fisik yang dialami oleh pekerja di PT X mengalami beban kerja fisik pada kategori sedang sebesar 74,34%. Selain beban kerja fisik, beban kerja mental juga harus diukur karena berpengaruh pada ketegangan dalam diri seseorang, emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Kondisi yang demikian dapat menimbulkan efek psikologis bagi pekerja, sebab pekerja tidak merasakan aman walaupun sudah diterapkan pengendalian di PT X. Dari identifikasi masalah dan menurut penelitian terdahulu sangat memungkinkan terjadinya efek negatif terutama terjadinya stres kerja. Sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai stres kerja, beban kerja mental dan faktor yang mempengaruhinya.

### **1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Menurut identifikasi permasalahan tersebut, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada sumber stres kerja yang berasal dari faktor individu ( umur, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan) dan faktor beban kerja mental. Subyek penelitian dibatasi pada pekerja di area *Finishing* PT

X dengan jumlah pekerja sebanyak 29 orang pekerja. Adanya pembatasan masalah ini dikarenakan keterbatasan waktu dan sumber daya.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran faktor individu dan beban kerja mental terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di area *Finishing* PT X?”.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Mengetahui tingkat stres kerja, gambaran faktor individu dan beban kerja mental pada pekerja di area *Finishing* PT X.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor individu pekerja di area *Finishing* PT X meliputi umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perkawinan
2. Mengidentifikasi sumber beban kerja mental pada pekerja di area *Finishing* PT X.
3. Menilai tingkat stres kerja pada pekerja di area *Finishing* PT X.
4. Menganalisis faktor individu dan beban kerja mental terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di area *Finishing* PT X.

### **1.4.3 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan dalam melakukan program pengendalian stres kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

## 2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, terutama pada bidang yang berkaitan dengan pengendalian stres kerja. Sehingga dapat bermanfaat dan dapat diterapkan di dunia kerja

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini semoga dapat digunakan sebagai saran menambah wawasan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang lebih sempurna dimasa yang akan datang.