

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pekerja sebagai salah satu sumber daya manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan termasuk *softskill* yang dimiliki pekerja. Persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat sekarang maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup (Gofur, 2018). Pekerjaan dapat memberikan peran penting bagi kehidupan. Pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan tantangan, dapat pula memberikan dampak sebagai gangguan dan ancaman. Gangguan kesehatan akibat lingkungan fisik sudah lama diketahui, seperti halnya desain dan organisasi kerja yang tidak sesuai kapasitas kerja, seperti kecepatan dan beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan akibat kerja (Wartini & Haryanti, 2018). Emosi pekerja juga merupakan aset penting yang perlu diperhatikan bagi sebagian besar organisasi, khususnya organisasi berbasis layanan, karena manfaat nyata terhadap kinerja yang sukses (Steven & Prasetyo, 2020). Emosi pekerja dapat menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi bahkan mengganggu pekerjaan maupun prestasi kerja individu itu tersendiri. Stres yang terjadi dapat dicegah tergantung individunya dan pemahaman individu terhadap sumber stres tersebut (Sulaimiah et al., 2018). Stres kerja muncul ketika pengetahuan dan kemampuan seorang pekerja baik individu atau kelompok tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan harapan budaya organisasi suatu perusahaan, hal ini menjadi risiko pada kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaannya melebihi kapasitas, sumber daya, serta kemampuan untuk mengatasinya (ILO, 2019).

*World Health Organization* (WHO) mengungkapkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan tanggapan yang dimiliki pekerja ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai. Stres terkait pekerjaan dapat disebabkan oleh organisasi kerja yang buruk, desain kerja yang buruk, manajemen yang buruk, hasil kerja yang tidak memuaskan, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dan supervisor. Bahaya terkait stres kerja dapat dibagi

menjadi konten kerja dan konteks pekerjaan. Konten kerja meliputi beban kerja dan kecepatan kerja, jam kerja, partisipasi dan kontrol. Konteks pekerjaan mencakup pengembangan karir, status dan gaji, peran pekerjaan dalam organisasi, hubungan interpersonal, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja (WHO, 2020a).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 menyebutkan bahwa faktor psikologi ini diantaranya, ketidakjelasan/ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja berlebih secara kualitatif, beban kerja berlebih secara kuantitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap orang lain (Permenaker, 2018).

Hurrell and McLaney menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor akibat pekerjaan yang meliputi (lingkungan fisik, ambiguitas peran atau ketaksaan peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, dan shift kerja), faktor individu yang dapat menjadi penyebab stres kerja meliputi (Usia, jenis kelamin, masa kerja, dan penilaian diri), faktor diluar pekerjaan juga dapat menjadi sumber terjadinya stres kerja, dan faktor penyangga atau dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja maupun keluarga (Hurrell & McLaney, 1988).

*Labour Force Survey* (LFS) menyatakan bahwa jumlah total kasus stres depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2020/21 berjumlah 822.000 dengan tingkat prevalensi 2.480 per 100.000 pekerja. Stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan merupakan sebagai reaksi berbahaya yang dimiliki pekerja terhadap tekanan dan tuntutan di tempat kerja yang tidak semestinya (HSE, 2021a). Jumlah total kasus stres terkait pekerjaan pada tahun 2021/22 adalah 914.000 dengan tingkat prevalensi 2.750 per 100.000 pekerja, hal ini menyatakan bahwa setiap tahunnya kasus stres terkait pekerjaan terus meningkat (HSE, 2022b). Negara Indonesia sendiri stres kerja masih menjadi masalah, meskipun belum ada data nasional yang komprehensif mengenai prevalensi pekerja yang mengalami stres kerja, meskipun demikian telah banyak yang melakukan penelitian (Khoirunnisa et al., 2021). Website DataIndonesia.id yang ditulis oleh (Sadya, 2022) menyatakan bahwa berdasarkan hasil survei Gallup 37% responden di Asia Tenggara merasa cemas ketika sedang berada di tempat kerja dan ada juga 31% responden yang merasa stres di tempat kerja.

Fenomena stres terkait pekerjaan bisa disebabkan oleh ketidak mampuan pekerja dalam mengatasi tuntutan pekerjaan mereka, tidak menerima cukup informasi dan dukungan, mengalami masalah di tempat kerja, tidak sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka (HSE, 2021). Pekerja cenderung mengalami stres terkait pekerjaan ketika tuntutan dan tekanan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja (WHO, 2020). Akhir-akhir ini fenomena baru pada stres kerja karena semakin banyaknya jumlah wanita yang bekerja baik di sektor industri/perusahaan, bahkan saat ini banyak perusahaan yang sebagian besar tenaga kerjanya adalah wanita (Saranani et al., 2022). Masa kerja juga dapat mempengaruhi munculnya stres kerja, seperti individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung sudah menguasai tekanan-tekanan yang dialami saat bekerja dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya lebih singkat (Manabung et al., 2018).

Stres terkait pekerjaan memberikan dampak yang dapat memperburuk masalah kesehatan mental yang ada, orang yang mengalami stres terkait pekerjaan dapat menimbulkan perubahan fisik seperti tekanan darah tinggi, mengalami kecemasan, depresi atau masalah kesehatan lainnya jika tidak cepat dikendalikan (HSE, 2022). Tarwaka (2019) dalam (Septiani & Siregar, 2022) mengemukakan bahwa dampak dari stres kerja memiliki pengaruh pada organisasi yang melibatkan ketidakhadiran pekerja, kualitas pekerjaan yang buruk, serta hubungan kerja yang tegang sehingga menghambat prestasi kerja. Stres kerja selain memberikan dampak terhadap kesehatan fisik maupun mental tetapi memberikan dampak juga bagi perusahaan seperti *turnover* yang diartikan sebagai berhentinya seorang pekerja dari tempat kerja secara sukarela, ancaman ini menimbulkan banyak kerugian apabila terjadi secara terus-menerus (Putro et al., 2020).

Dampak dari fenomena seperti *turnover* pernah dialami oleh beberapa perusahaan di Indonesia yang salah satunya perusahaan di Kota Bandung Jawa Barat yaitu PT Sucofindo Cabang Bandung. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung ini telah sesuai dengan PP 50 Tahun 2012 terkait penerapan sistem K3 serta tersertifikasi sesuai dengan, SNI ISO 14001 : 2018. Jumlah pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung ini yaitu 53 orang dengan beberapa bidang yaitu bidang pengujian, sertifikasi serta inspeksi, bidang dukbis dan non bidang. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Arfani & Lutrlean, 2018) mendapatkan data laporan rekapitulasi kehadiran dan *turnover*

pegawai di PT Sucofindo Cabang Bandung pada tahun 2016 pada bulan Agustus mendapatkan jumlah persensi sebesar 78% dengan jumlah turnover sebanyak 2 orang sedangkan pada tahun 2017 di bulan yang sama mendapatkan hasil 75% dengan 6 orang *turnover* dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa kehadiran 2016 jauh lebih baik dibandingkan tahun 2017 serta data *turnover* tahun 2016 lebih rendah dibandingkan tahun 2017. *Turnover* ini menyebabkan pekerja lain harus bisa menghandel pekerjaan tersebut yang artinya hal ini bisa mengakibatkan penumpukan tugas sehingga penambahan beban kerja pada pekerja dan akan ada tugas atau pekerjaan yang terabaikan, sehingga dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerjanya .

Survei mengenai stres kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung tahun 2022 dengan 10 responden mendapatkan hasil bahwa 4 responden memiliki tingkat stres kerja pada level rendah dan 6 responden pada level stres kerja sedang. Salah satu faktor penyebab stres kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung ini yaitu hampir 70% pekerja memiliki aktivitas pekerjaan diluar.

Berdasarkan uraian diatas penambahan beban kerja dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh (Manabung et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja. Meskipun beban kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja, tetapi masih ada faktor lainnya yang dapat menyebabkan stres kerja terjadi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui distribusi frekuensi karakteristik pekerja yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan penilaian diri dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
2. Mengetahui distribusi frekuensi ketaksaan peran dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
3. Mengetahui distribusi frekuensi hubungan interpersonal dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
4. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
5. Mengetahui distribusi frekuensi aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
6. Mengetahui distribusi frekuensi dukungan sosial dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
7. Mengetahui hubungan karakteristik pekerja yang meliputi usia, jenis kelamin dan penilaian diri dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
8. Mengetahui hubungan ketaksaan peran dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
9. Mengetahui hubungan interpersonal dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
10. Mengetahui hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
11. Mengetahui hubungan aktivitas diluar pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.
12. Mengetahui hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan untuk menambah informasi ilmiah mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Pekerja**

Sebagai bahan masukan bagi pekerja untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

#### **2. Bagi PT Sucofindo Cabang Bandung**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

#### **3. Bagi Prodi S1 Kesehatan Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mahasiswa Universitas Bhakti Kencana khususnya mahasiswa dengan program studi S1 Kesehatan Masyarakat dan menambah wawasan mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.

#### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat dijadikan referensi terhadap penelitian yang akan melakukan penelitian sejenis mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung Tahun 2023.