

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Stres kerja dapat menjadi faktor yang sangat mengganggu di tempat kerja. Ketika karyawan mengalami stres terkait pekerjaan, hal itu dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, berkurangnya moral, dan tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi. Hasil ini dapat menyebabkan kerugian yang signifikan dalam waktu kerja dan peningkatan biaya untuk kompensasi pekerja. Tingkat stres seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dirasakan, keyakinan diri, kekhawatiran, dan kemunduran yang dialami pekerja (Singal, 2020).

Tekanan mengacu pada respon imun tubuh seseorang terhadap semua pengaruh baik itu di dalam tubuh, sehingga dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif, termasuk memburuknya kesehatan dan penyakit. Dalam hal pekerjaan, efek dari tekanan ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, efektivitas, dan produktivitas di tempat kerja. (Amir, 2019).

Tujuan pemberlakuan UU 36 Tahun 2009 terkait kesehatan adalah untuk menetapkan pedoman yang menjamin kesejahteraan dan keselamatan semua individu, termasuk karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah aspek penting dari manajemen tenaga

kerja, karena kurangnya pengetahuan tentang bahaya di tempat kerja dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan (Mualim, 2020).

Tingkat stres akibat kerja dapat disebut sebagai suatu tekanan yang dapat diterima pegawai akibat tekanan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan, tingkat stres timbul ketika pekerja sudah tidak dapat menanggung tekanan dalam pekerjaan. Bekerja di bawah tekanan, pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki kejelasan, mepetnya waktu dalam menuntaskan pekerjaan, kurang dukungan sarana dan prasarana untuk menyelesaikan pekerjaan, dan penugasan kerja yang tidak sesuai (Arwin, 2019).

Stres karyawan tetap menjadi masalah umum di berbagai sektor industri, dengan pekerja sering menyuarakan keprihatinan mereka. Selain berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan, stres terkait pekerjaan juga dapat menghambat produktivitas industri. Biasanya, stres terkait pekerjaan di industri muncul dari faktor terkait pekerjaan dan faktor pribadi yang memengaruhi karyawan (Habibi, 2018).

Paparan suara keras yang terlalu lama dapat mengakibatkan dampak yang ditimbulkan baik besar ataupun kecil mempengaruhi pendengaran seseorang. Tingkat suara berbanding lurus dengan kemungkinan terjadinya berbagai gangguan seperti gangguan pendengaran sementara atau permanen, tekanan darah tinggi, stres

emosional disertai sulit tidur, penyakit jantung, dan kurang fokus (Amir, 2019).

Durasi kerja juga dapat berkontribusi pada perkembangan stres terkait pekerjaan. Pengawai dengan masa kerja yang cukup lama lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan daripada rekan mereka yang kurang berpengalaman. Hal ini karena masa kerja berhubungan langsung dengan tingkat keahlian dalam pemecahan masalah. Berapapun lamanya waktu yang dihabiskan untuk bekerja, tetap saja dapat memicu stres kerja pada karyawan. Kepemilikan dapat memiliki efek positif dan negatif pada tenaga kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan, semakin positif dampaknya terhadap tugasnya. Sebaliknya, pekerjaan yang berkepanjangan dapat menimbulkan kebosanan dan berdampak negatif (Manabung, 2018).

Menurut Pemerintah Dalam Negeri No. 12/2008, tekanan kerja adalah volume kerja yang perlu ditangani pada jabatan/unit organisasi yang ditentukan oleh jumlah pekerjaan dan waktu normal yang diperlukan. Ketika kemampuan karyawan melebihi tuntutan pekerjaan, kebosanan dapat terjadi. Sebaliknya, ketika kemampuan karyawan kurang dari tuntutan pekerjaan, kelelahan dapat terjadi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengalokasikan beban kerja dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan karena dapat memengaruhi kinerja dan pencapaian perusahaan (Utomo, 2019).

Ketidakpuasan karyawan menunjukkan rasa ketidakpuasan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kompensasi. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan stres kerja di kalangan pegawai. Diluar dari hal tersebut, stres akibat kerja mungkin timbul dari tekanan pekerjaan yang dihadapi pegawai, kemudian mengharuskan mereka melakukan pekerjaan dengan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi yang lebih tinggi, dan dengan kecepatan yang lebih cepat, yang menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis. Tuntutan waktu dan beban kerja lainnya dapat berkontribusi terhadap stres kerja di kalangan karyawan (Mahardikawati, 2019).

Motivasi untuk bekerja adalah elemen penting untuk bisnis, terutama dalam hal output karyawan. Ketika karyawan sangat termotivasi, kinerja mereka cenderung meningkat karena mereka bekerja lebih aktif, menghasilkan hasil yang efektif. Begitupun sebaliknya, ketika motivasi dalam melakukan pekerjaan menurun menyebabkan pengaruh dalam kinerja cenderung menurun. Konsekuensinya, motivasi dalam melakukan pekerjaan memiliki pengaruh yang bermakna pada kinerja pegawai (Pravitasari, 2020).

Menurut survei yang dilakukan oleh rekan riset survei princeton, tiga perempat pendudukan US mengklaim banyak tenaga kerja yang mengalami tekanan stres kerja yang meningkat jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya (NIOSH, 1999). Begitu pula dengan hasil studi LFS atau Labour Force Survey pada

tahun 2014 mengungkapkan bahwasanya di Inggris mencatat 440.000 insiden stres kerja, pada tingkat kejadian 1.380 insiden per 100.000 tenaga kerja yang menderita tekanan kerja (Fajrini, 2022).

Berdasarkan temuan investigasi *Northwestern National Life Insurance* (NNLI) terhadap efek stres terkait pekerjaan, masalah terkait stres bertanggung jawab atas satu juta absen kerja. Sekitar 27% responden melaporkan bahwa faktor terkait pekerjaan adalah penyebab utama stres dalam hidup mereka, sementara 46% menganggap tingkat stres kerja sangat tinggi. Sepertiga pekerja yang disurvei menunjukkan bahwa mereka berniat untuk berhenti dari pekerjaan mereka karena stres terkait pekerjaan, dan 70% responden melaporkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental mereka (Mahardika, 2017).

Banyak investigasi telah dilakukan pada stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang disebabkan oleh kebisingan. Satu studi yang pernah dilakukan *Northwestern National Life* mengungkapkan terdapat 25% karyawan yang melakukan pekerjaan di lingkungan dengan tingkat kebisingan tinggi mengeluhkan tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Sejalan dengan itu, laporan dari Lembaga Keluarga dan Kerja menunjukkan terdapat 25% tenaga kerja sering atau sangat sering merasa stress akibat suasana lingkungan kerja bising. Menurut Universitas Yale mengungkapkan bahwasanya

mesin yang berisik menyebabkan 29% karyawan merasa mengalami sakit atau sangat sakit di lingkungan tempat kerja (Safitri, 2021).

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), sebagian besar karyawan, hampir dua pertiga hingga setengahnya, melaporkan stres terkait pekerjaan dalam pemeriksaan tahunan di seluruh Eropa dan US. Di Jepang, lebih dari 32% karyawan mengalami kecemasan dan mengalami stress secara berlebihan di tempat kerja, sedangkan 20% tenaga kerja di Korea mengalami tekanan kerja berat dan tingkat tekanan yang tinggi (Juninda, 2019).

Berdasarkan studi oleh Fitriantini dkk (2019) mengungkapkan banyak responden mengalami tekanan kerja yang cukup berat, dan analisa SEM memperlihatkan bahwasanya tekanan kerja memiliki pengaruh yang bermakna dengan psikologis dan turnover intention dengan hubungan positif. Ini menyiratkan bahwa ketika karyawan merasakan beban kerja yang berat, mereka cenderung mengalami tingkat stres cukup tinggi dan mungkin mempertimbangkan meninggalkan organisasinya. Temuan di atas searah dengan study yang dilakukan Amir dkk (2019), yang memperlihatkan sebagian besar responden mengalami gejala stres kerja (63,3%), sedangkan kelelahan kerja tertinggi berada pada kategori rendah (36,7%), dan tekanan kerja psikologis berada pada kategori rendah. kategori tinggi (68,3%) (Padila, 2022).

Penelitian Yudha (2010) menunjukkan adanya hubungan pengalaman dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat stress kerja pada bagian produksi industri furniture PT. CHIA JIAN Indonesia Furniture, nilai *p-value*  $0.01 < 0.05$ . Oleh karena itu, bisa diasumsikan dengan bertambahnya pengalaman kerja individu maka tingkat stres kerja juga meningkat (Mahardika, 2017).

Proses studi yang pernah dilaksanakan Rocky Potale & Yantje Uhing (2015) dengan judul “Pengaruh Perhatian dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado” mengungkapkan tingkat stress kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dengan tingkat kemaknaan 0,000 yang lebih tinggi dari 0,05. Temuan menunjukkan bahwa mengukur kepuasan kerja di kalangan pegawai PT. Bank Sulut Cabang Utama memerlukan pendekatan yang lebih mendalam (Mahardikawati, 2019).

Nafiah & Laksmiwati (2016: 75) menemukan korelasi negatif yang patut dicatat antara motivasi dan tingkat stres kerja pada guru TK di Distrik Sooko. Hasil study menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dalam mendapatkan prestasi maka akan semakin rendah pula tingkat stress kerja. Selain itu, hasil study memperlihatkan bahwa korelasi antara motivasi dan tingkat stress kerja tidak searah dan sangat berkorelasi. Berdasarkan wawancara dengan subjek penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi oleh

banyak faktor. Salah satu diantaranya faktor yang sering ditemui yaitu motivasi kerja, berkontribusi terhadap maraknya stres kerja (Rahmadina, 2022).

Dari data awal yang ditemukan di PT. Sermani Steel Corporation Makassar Tahun 2023, bagian produksi mempekerjakan 62 orang tenaga kerja. Saat ini, hanya shift pagi yang beroperasi. Dalam proses produksi dua jenis seng, yaitu seng pelat (slick zinc) dan seng metalik, PT. Sermani Steel mengikuti Standar Nasional Indonesia SNI.07-2053-1995 dan menyesuaikan ukurannya dengan kebutuhan masyarakat. Bahan baku yang dibutuhkan untuk proses pembuatan meliputi lembaran baja canai hitam impor dengan berat antara dua hingga empat ton per rol, lembaran yang dipotong atau digulung, dan batangan seng yang dipakai untuk melapisi seng. Sejalan pertumbuhan perusahaan, target penghasilan tahunan ditetapkan hingga 24.000 ton, namun tetap mempertimbangkan permintaan masyarakat. Peningkatan ini menuntut penggunaan peralatan dan mesin dengan kapasitas tinggi. Mesin dan peralatan berat yang digunakan dalam proses produksi menghasilkan tingkat kebisingan yang tinggi.

Dari informasi dan penjelasan yang diberikan, peneliti bertujuan untuk melaksanakan study penelitian yang berjudul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023”.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat korelasi antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023
2. Apakah terdapat korelasi antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.
3. Apakah terdapat korelasi antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023 .
4. Apakah terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.
5. Apakah terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **a. Tujuan Umum**

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkorelasi dengan stres kerja di kalangan tenaga kerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

b. Tujuan Khusus

1. Untuk Mengetahui korelasi kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.
2. Untuk Mengetahui korelasi masa kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.
3. Untuk Mengetahui korelasi beban kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.
4. Untuk Mengetahui korelasi kepuasan kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023
5. Untuk Mengetahui korelasi motivasi kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

**D. Manfaat Penelitian**

a. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih berfikir ilmiah, dengan dasar pada disiplin ilmu yang di peroleh.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini yaitu

khasanah pustaka dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan masukan dalam mendapatkan pengalaman yang berharga bagi peneliti dan memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai stres kerja.