

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era perkembangan yang semakin modern, Sumber Daya Manusia (SDM) telah berkembang menjadi peranan penting bagi keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia, hal ini dapat mempengaruhi perkembangan bisnis perusahaan. Stres merupakan fenomena yang menimbulkan berbagai masalah dalam kehidupan kerja. Penyebab umum stres adalah tekanan pekerjaan, jadwal yang padat, masalah di rumah, sakit, kurang tidur dan lain-lain.

Penelitian (Musradinur, 2018) menunjukkan bahwa stres menyebabkan 50-70% terjadinya sebagian besar penyakit seperti penyakit kardiovaskular, hipertensi, kanker, penyakit kulit, infeksi, penyakit metabolik dan endokrin. Ketika seseorang mengalami stres berat, mereka menunjukkan tanda-tanda kelelahan, sakit kepala, kehilangan nafsu makan, pelupa, kebingungan, gugup, kehilangan hasrat seksual, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Stres dapat terjadi pada siapa saja kapan saja karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia hidup tidak mungkin terhindar dari stres, oleh karena itu kita harus mampu merespon dan mengelola stres dengan baik untuk meningkatkan kualitas hidup kita.

Stres kerja dapat mempengaruhi individu, organisasi bahkan masyarakat. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang menyebabkan berkurangnya efisiensi, kurangnya pengembangan profesional, dan kehilangan pekerjaan. Dalam kasus yang parah, stres kerja dapat menyebabkan depresi. Bagi perusahaan, efek stres kerja, seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan karyawan, dan perputaran. Mengenai lingkungan sosial, stres kerja merupakan tekanan yang signifikan terhadap masyarakat dan asuransi sosial, terutama ketika masalah memburuk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran atau pensiun karena alasan kesehatan (Budyanto et al., 2019).

Stres juga dapat digambarkan sebagai respon emosional dan fisik yang mengganggu atau berbahaya yang terjadi ketika tuntutan tugas tidak sesuai dengan keterampilan karyawan, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, pendapatan rendah untuk memenuhi kebutuhan yang meningkat. Kondisi seperti itu sering memicu stres kerja (Zamara, 2018).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres adalah epidemi yang telah menyebar ke seluruh dunia dan merupakan penyakit abad ke-20. Menurut American Institute of Stress, penyakit yang berhubungan dengan stres merugikan Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun dalam kerugian ekonomi (Juninda, 2019).

Menurut Survei Angkatan Kerja (LFC) 2014 ada 440.000 orang di Inggris dengan stres terkait pekerjaan, dengan kejadian 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang menderita stres terkait pekerjaan. 35% stres terkait pekerjaan berakibat fatal dan sekitar 43% hari kerja hilang (Mayang et al., 2018).

Menurut sebuah studi oleh *Occupational Health and Safety Authority* (HSE), ada 595.000 kasus stres dan depresi terkait pekerjaan pada 2017/2018, dengan prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Stres dan depresi terkait pekerjaan juga menyebabkan 44% dari semua masalah kesehatan terkait pekerjaan dan 57% cuti sakit (Singal et al., 2020).

Kemudian berdasarkan hasil survey (Habibi & Jefri, 2018) bahwa tingkat stres kerja di Malaysia 57%, Hong Kong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, China 73%, Indonesia 73% dan Thailand 75%. Indonesia mencatat pertumbuhan 9 persen di tahun sebelumnya, yang hanya 64 persen. Hal ini juga sesuai dengan survei (Suhendarlan et al., 2022). terhadap 1.000 tenaga kerja Indonesia yang menemukan bahwa 2 dari 5 tenaga kerja mengalami stres akibat kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa pekerja Indonesia rentan terhadap masalah kesehatan mental atau gangguan emosional.

Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dibentuk dengan tujuan untuk mengatur ketentuan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu termasuk para pekerja. Kesehatan

dan keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam ketenagakerjaan, pada kenyataannya banyak masalah kesehatan yang terjadi akibat ketidak waspadaan tenaga kerja akan bahaya potensial kerja yang terdapat pada lingkungan kerja. Bahaya potensial kerja dapat berupa bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial. Berdasarkan hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja pada 26 provinsi di Indonesia tahun 2013 diketahui terdapat 428.844 kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan (Handayani et al., 2022).

Berdasarkan rekam medik RS Khusus Daerah Sulawesi Selatan terdapat pasien gangguan jiwa yang dirawat di bangsal psikiatri pada tahun 2014 sebanyak 2.871 orang, tahun 2015 sebanyak 2.855 orang, tahun 2016 sebanyak 2.855 orang, tahun 2016 sebanyak 1.436 orang (Amelia et al., 2019).

Penelitian sebelumnya oleh Moh Hatta (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya "Menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan metode kuantitatif dan subjek penelitian yang berhubungan dengan pekerja kantor. Variabel yang dipertimbangkan pada penelitian sebelumnya adalah stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini ditambahkan variabel masa kerja, konflik kerja dan dukungan sosial.

Kemudian juga terdapat perbedaan tujuan subjek atau penelitian dimana perusahaan yang menjadi subjek penelitian sebelumnya yaitu pekerja kantoran di Pelindo IV Cabang Pelabuhan Baru Makassar. Akan tetapi tujuan penelitian ini adalah PT. Pekerja kantor Pelindo Terminal 1 Petikemas Makassar.

Robbins & Coulter (2010:17) dalam publikasi (Studies, 2018) mengungkapkan gejala stres berikut berdasarkan gejala fisik ada perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala dan kemungkinan serangan jantung. Gejala perilaku, perubahan produktivitas, ketidakhadiran, berganti pekerjaan, perubahan kebiasaan makan, peningkatan penggunaan alkohol atau tembakau, bicara cepat, gelisah dan sulit tidur, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan.

Beban kerja merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan dan kondisi ini dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stres tidak dapat bekerja secara maksimal karena tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian (Pajow et al., 2020) terhadap karyawan divisi Opening Sheller PT. Sasa Inti Minahasa Selatan menemukan 36 (65,5%) pegawai mengalami beban kerja yang berat sehingga menimbulkan stres di tempat kerja melalui tuntutan kerja yang dianggap berlebihan dan mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosional pegawai.

Masa kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja untuk perusahaan. Waktu kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja bagi karyawan di perusahaan. Berdasarkan penelitian (Manabung et al., 2018) untuk staf PT.Pertamina TBBM Bitung menemukan bahwa persentase (13%) pekerja dengan senioritas kurang dari lima tahun mengalami stres kerja. Hal ini dimungkinkan karena mereka yang telah bekerja lebih lama memahami dan lebih memahami tugas pekerjaannya, memperoleh lebih banyak pengalaman dan lebih mampu menahan tekanan pekerjaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa karyawan baru dalam menghadapi, mengelola, dan memecahkan masalah di tempat kerja, yang dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan. Namun lamanya jam kerja memiliki sisi positif yaitu meningkatkan pengalaman, sedangkan sisi negatif dapat membuat karyawan jenuh atau jenuh yang pada gilirannya dapat menjadi faktor penyebab stres kerja.

Konflik sering menjadi masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan karena dalam suatu perusahaan kita berhadapan dengan karyawan yang berbeda yang berbeda satu sama lain dan dalam hal pelatihan, karakter, perilaku.. Oleh karena itu, hal ini tidak mungkin terjadi jika tidak pernah ada perselisihan atau masalah di perusahaan, baik antara karyawan maupun manajer. Konflik yang sering terjadi kebanyakan karena perbedaan pendapat antara rekan kerja dan atasan. Menyebabkan stres kerja bagi karyawan. Hal ini sesuai

dengan penelitian terhadap pekerja PT (Rifandy, 2021). Matra Adhiraya Nusantara memperkirakan pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja sebesar 88,8 yang berarti konflik kerja dapat dikatakan berpengaruh terhadap stres kerja.

Selain beban kerja, hubungan kerja dan konflik kerja, dukungan sosial juga menyebabkan stres kerja. Dalam kehidupan kerja, dukungan sosial sangat penting karena dapat membuat orang yang bermasalah merasa bahwa orang-orang di sekitarnya peduli, sehingga dapat mengurangi stres terkait masalah yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada staf di PT Prince Pekanbaru Hotel Proyek Akomodasi Rumbai Minas Duri (Iskandar, 2020). Hasil yang diperoleh sebesar 22,7% pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja.

PT.Pelindo Terminal Pertikemas Makassar adalah salah satu perusahaan pelayanan jasa dibidang kepelabuhanan dan termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini melayani kegiatan bongkar muat peti kemas, penumpukan peti kemas, penerimaan atau pengiriman (*receiving or delivery*) peti kemas yang dilakukan setiap hari. Karyawan yang bekerja di bagian perkantoran memiliki banyak tugas yaitu penyusunan laporan tentang kegiatan bongkar muat petikemas yang setiap hari harus di perbaharui, penyusunan laporan bulanan, semester, tahunan yang berkaitan dengan kegiatan operasional pelayanan petikemas dan lain

sebagainya. Hal ini menyebabkan tidak jarang karyawan mengeluh karena beban kerja yang cukup berat sehingga berakibat mengalami stres.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar terhadap 10 karyawan didapatkan hasil bahwa (6,7%) karyawan memiliki gejala stres dan (4,4%) karyawan tidak merasakan gejala stres. Keluhan diantaranya yaitu 8 karyawan (8,9%) menyatakan sering mengalami sakit kepala, 5 karyawan (5,6%) menyatakan sangat sering mengalami perubahan pola makan, 3 karyawan (3,3%) menyatakan sering merokok, 6 karyawan (6,7%) menyatakan sering merasa gelisah, 5 karyawan (5,6%) menyatakan mengalami gangguan tidur, 6 karyawan (6,7%) menyatakan sering merasakan cepat marah (emosi), 6 karyawan (6,7%) menyatakan sering mengalami cemas saat pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu. sehingga dapat berdasarkan data-data diatas membuktikan bahwa ada permasalahan stres berdasarkan keluhan-keluhan yang dialami karyawan. Karyawan yang ada di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New* Makassar banyak yang sudah lebih dari lima tahun kerja.

Fenomena di atas merupakan salah satu alasan yang menarik untuk dilakukan penelitian mengenai “Faktor apa saja yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas *New* Makassar Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini dirumuskan yaitu

1. Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*?
2. Apakah ada masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*?
3. Apakah ada hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*?
4. Apakah ada hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja yang ada pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*

2. Tujuan Khusus
 - a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*
 - b. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*

- c. Untuk mengetahui hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar
- d. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Peneliti

Dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan untuk pengembangan konsep dan teori pada penelitian selanjutnya, terutama penelitian mengenai stres kerja.

3. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan serta sebagai pertimbangan perencanaan upaya pencegahan terhadap munculnya masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan.