

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi Kesehatan Dunia melaporkan bahwa depresi menyumbang 8 persen gangguan terkait pekerjaan di seluruh dunia pada tahun 2018. Ada 440.000 kasus stres terkait pekerjaan di Inggris, dengan insiden 1.380 insiden per 100.000 karyawan, menurut temuan tersebut. dari penelitian Survei Angkatan Kerja (LFS). Stres di tempat kerja bertanggung jawab atas 35% kematian dan 43% hari kerja yang hilang (Mayang S et al., 2018).

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mewajibkan pemberi kerja untuk memastikan karyawan mereka aman dari bahaya pekerjaan. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menghitung angka kematian tahunan akibat bahaya dan penyakit akibat kerja sebesar 2,02 juta. Diperkirakan ada 337 juta kecelakaan kerja per tahun, termasuk insiden fatal dan nonfatal (Salcha et al., 2021).

Stress kerja merupakan masalah serius di Indonesia. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2018) kementerian Kesehatan menunjukkan data bahwa jumlah gangguan mental sebanyak 9,8%. selanjutnya angka stress kerja sebanyak 35% yang dapat berakibat fatal dan sebanyak 43% diperkirakan hari kerja yang hilang.

Terdapat korelasi langsung antara beban kerja responden dan tingkat stres kerja mereka seiring dengan meningkatnya beban kerja,

stres responden juga meningkat. Stresor tempat kerja termasuk, tetapi tidak terbatas pada, beban kerja yang menuntut atau berlebihan, waktu atau sumber daya yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas, penegakan aturan dan kebijakan yang tidak jelas atau tidak konsisten, bantuan yang tidak memadai dari atasan dan rekan kerja, tekanan yang tidak masuk akal atau tidak adil dari atasan, dan konflik antarpribadi dengan atasan atau rekan kerja. Persyaratan tugas, struktur organisasi, dan sifat tempat kerja semuanya dikatakan memiliki peran dalam tingkat stres karyawan (Rodahl, 2018).

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas terkait dengan bagaimana kesiapan pekerja untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan fasilitas, penguasaan pekerjaan yang mendukung, dan kondisi pekerjaan. Adanya hubungan dengan stress kerja dikarenakan banyaknya tuntutan tugas yang diterima oleh pekerja. Tuntutan tugas yang diterima seseorang harus sesuai atau seimbang terhadap kemampuan fisik kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Tarwaka, 2015). Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stres pada tenaga kerja (Manabung dkk., 2018).

Karyawan yang bekerja pada shift malam terpaksa harus beristirahat pada siang hari, ketika kondisi tubuh mereka biasanya terbangun dan begitu juga sebaliknya. Tidur pada siang hari lebih

pendek dibandingkan dengan tidur malam dan tidur siang hari juga tidak memiliki kualitas sebaik tidur malam hari. Dampak dari rendahnya kualitas dan kuantitas tidur ini dapat memicu kantuk dan tertidur disaat yang tidak tepat atau saat bekerja. Ketika seseorang merasa mengantuk, maka ia akan dengan mudah kehilangan konsentrasi yang dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja karena efek dari shift kerja itu sendiri adalah bisa berdampak pada tidur, kesehatan, penampilan dan hasil organisasi. Shift kerja mempengaruhi tidur dan terbangun dengan mengganggu sirkadian peraturan, kehidupan keluarga dan sosial. Tidur diperoleh pada siang hari atau di waktu yang teratur adalah kualitas yang lebih buruk dari pada yang diperoleh selama normal (Uliasi, 2021).

Faktor Lingkungan sangat mempengaruhi munculnya stres pada pekerja seperti fasilitas, suasana dalam bekerja yang tidak nyaman terjadi seperti bising, panas, kotor yang mengakibatkan stres pada pekerja tersebut. Tampaknya beralasan bahwa ketika karyawan diberikan tempat kerja yang aman dan sehat, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang berkualitas. Namun, karyawan akan berdampak negatif pada pekerja jika tempat kerja tidak terstruktur secara efektif dan terdapat banyak variabel yang merugikan. Segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk

menyelesaikan tugasnya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Putra & Sriathi, 2018).

Hanya dalam pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik dan penggunaan panca indera, usia dapat berdampak signifikan terhadap stres yang dialami karyawan. Umur pekerja juga mempengaruhi kematangan emosional, emosi pekerja sangat mempengaruhi produktivitas dari pekerja dan berdampak pada kinerja yang kurang baik, dan semangat kerja. Maka dari itu umur pekerja dengan kematangan dan kecerdasan emosional menjadi bagian penting penentu keberhasilan perusahaan. Menurut (Wichert, 2002) Karyawan yang lebih tua seringkali memiliki lebih sedikit stres pada pekerjaan daripada rekan mereka yang lebih muda karena korelasi antara usia dan prevalensi stres kerja. Menurut penelitian (Mualim & Adeko, 2020), karyawan yang berusia lebih tua lebih cenderung merasa stres dalam bekerja.

Analisis beban kerja sangat penting untuk setiap bisnis, karena setiap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tidak ada jumlah pekerjaan yang dapat dianggap sebagai beban jika seorang karyawan memiliki keterampilan dan fleksibilitas untuk menangani semuanya. Namun, jika seorang karyawan gagal mencapai tujuannya, pekerjaan itu akan menjadi beban.

PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2, sebuah perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik, khususnya administrasi dan pengembangan pelabuhan, adalah salah satu dari beberapa organisasi dengan ritme kerja yang tinggi sehingga banyak pekerja melaporkan mengalami stres. Mesin dan manusia bekerja sama untuk menyelesaikan sesuatu di Terminal Petikemas Terminal 2 Makassar Baru PT Pelindo. Tenaga kerja mesin pada dasarnya berbahaya dan menghadirkan sejumlah bahaya bagi karyawan. Pekerja dan perusahaan itu sendiri berada dalam bahaya kerugian yang signifikan dari kondisi kerja berbahaya yang saat ini ada di PT Pelindo Terminal New Makassar Terminal 2.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 tanggal 12 Januari 2023, data yang didapatkan dari data sekunder 10 orang pekerja bagian Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang berusia  $\leq 35$  tahun terdapat 3 orang (30%) tidak mengalami stres, 5 orang (50%) pekerja mengalami stres ringan seperti stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur. Stres sedang berlangsung lebih dari beberapa jam hingga beberapa hari dapat mengganggu kesehatan seseorang dan dialami oleh 2 orang (20%) di dunia kerja. Stres ringan yang dirasakan oleh semua orang sering berlangsung beberapa menit atau beberapa jam dan tidak menyebabkan penyakit sampai dihadapi terus menerus.

Hal ini disebabkan adanya beban kerja seperti tuntutan tugas dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan yang membutuhkan banyak konsentrasi. Konsentrasi menurun akibat dari tekanan panas di area pekerja yang berasal dari lingkungan kerja di ruang terbuka yang langsung terpapar sinar matahari dan tidak ada pepohonan yang melindungi para pekerja bekerja, shift para pekerja seperti waktu kerja yang fleksibel dan shift kerja yang berubah-ubah.

Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 Tahun 2023”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara tuntutan tugas pekerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?
2. Apakah ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?

3. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?
4. Apakah ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?
5. Apakah ada variabel yang paling berhubungan dengan tingkat stres kerja pada karyawan Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan antara tuntutan tugas pekerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.
- b. Mengetahui hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

- c. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.
- d. Mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.
- e. Mengetahui variabel yang paling berhubungan dengan tingkat stres kerja pada karyawan Divisi Operasional Tenaga Kerja Bongkat Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan tentang hubungan pengetahuan dan sikap dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 dan pengalaman.

##### 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca khususnya mengenai hubungan pengetahuan dan sikap dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

##### 3. Manfaat praktis

###### a. Bagi pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk upaya pencegahan dampak dari tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

b. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan tentang bagaimana hubungan pengetahuan dan sikap dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.