

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sebagai seorang pekerja, lingkungan kerja yang kurang baik dan stres kerja tidak harusnya dialami oleh karyawan, sebagai pekerja yang baik mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari dan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, semua tergantung manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bisa mencapai tujuannya jika alat produksinya yaitu manusia dan karyawan bisa mendapatkan hak dan struktur pekerjaan yang jelas (Sugandha, 2019).

Menurut data terbaru yang dihimpun *Labour Force Survey* (LFS) yang diterbitkan oleh *Health Safety Executive* (HSE), jumlah kasus stres, depresi, ataupun kecemasan yang diakibatkan pekerjaan pada tahun 2019-2020 sebanyak 828.000 kasus dengan tingkat prevalensi 2.440 kasus per 100.000 pekerja. Angka ini menyumbang 51% dari semua penyakit akibat kerja dan 55% dari semua hari yang hilang karena kesehatan yang menurun akibat pekerjaan. Angka ini mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya dengan jumlah 602.000 kasus dan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 orang pekerja. (Parlinda, 2020).

Masalah lingkungan kerja dan stres kerja ini menjadi salah satu faktor untuk menghambat kinerja yang baik di dalam perusahaan

tersebut. Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa / pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri (Sugandha, 2019).

Tekanan panas sendiri dapat berasal dari mesin atau alat produksi, iklim, dan kerja otot manusia. Tekanan panas dapat mempengaruhi salah satu faktor fungsi tubuh manusia, seperti tekanan darah, kecepatan denyut ataupun nadi, ketahanan fisik dan daya konsentrasi. Suhu lingkungan kerja yang meningkat maupun menurun dapat mempengaruhi penurunan maupun peningkatan tekanan darah pada pekerja (Siregar, 2020).

Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO) paparan populasi terhadap panas meningkat akibat perubahan iklim akan terus berlanjut. Secara global, peristiwa suhu ekstrem meningkat dalam frekuensi, durasi dan besarnya. Antara tahun 2000 dan 2016, jumlah orang yang terpapar gelombang panas meningkat sekitar 125 juta. Pada tahun 2015, 175 juta orang tambahan terpapar gelombang panas dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya (WHO, 2018).

Data *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2013 setiap tahunnya terdapat 250 juta kecelakaan kerja di dunia dan 1,2 juta

pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Salah satu penyebab gangguan konsentrasi pekerja adalah faktor fisik berupa kebisingan. Kebisingan juga dapat berdampak pada gangguan kesehatan berupa gangguan auditori dan gangguan non auditori. Efek paparan kebisingan yang terjadi pada tenaga kerja dapat mengakibatkan gangguan auditori berupa gangguan pendengaran dan gangguan non auditori berupa gangguan komunikasi, kelelahan, gangguan fisiologis dan psikologis (Waskito, 2019).

Kebisingan mempunyai pengaruh terhadap tenaga kerja. Untuk beberapa orang yang rentan, kebisingan dapat menyebabkan rasa pusing, kantuk, sakit, tekanan darah tinggi, tegang dan stres yang diikuti sakit maag, kesulitan tidur. Selain gangguan terhadap kemampuan memusatkan perhatian atau mengalihkan perhatian atau melemahkan motivasi, kebisingan dapat menyebabkan rasa terganggu yang merupakan reaksi psikologis seseorang. Kebisingan menyebabkan orang tidak dapat tenang beristirahat atau terganggu tidur sehingga tidak dapat memulihkan kondisi fisik dan psikisnya (Suma'mur, 2009).

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, salah satunya adalah kurangnya dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh seseorang sehingga memberikan efek yang positif bagi orang yang menerimanya. Dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu yang menerimanya. Dukungan sosial digambarkan sebagai suatu

kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima guru dari orang lain maupun kelompok (Sarafino, 1994). Sarafino juga menjelaskan bahwa dukungan sosial bermanfaat bagi kesehatan dan kesejahteraan, tidak peduli banyaknya stres yang dialami. Dukungan sosial yang positif akan dapat memberikan penghargaan diri yang tinggi dan membuat guru tidak mudah diserang stres (Nurmalasari, 2019).

Menurut Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI (Kemenkes RI, 2019) faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya permasalahan psikososial meliputi perkawinan atau pasangan hidup, permasalahan orang tua, hubungan interpersonal (antar pribadi), lingkungan hidup, pekerjaan, keuangan, hukum, perkembangan, penyakit fisik atau cedera, faktor keluarga, serta faktor lain yang dapat berupa bencana alam. Hasil survei studi psikososial yang dilakukan oleh Persakmi menunjukkan bahwa sebanyak lebih dari 50% responden dari 8.031 responden yang berasal dari 34 provinsi di Indonesia mengalami masalah psikososial (Putri & Septiawan, 2020).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah karyawan di Indonesia selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan yang signifikan. Di tahun 2012 per Agustus terdapat 118,05 juta orang pekerja, lalu di tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi 120,17 juta orang dan di tahun 2014 mengalami kenaikan lagi menjadi 121,87 juta orang pekerja memiliki potensi merugikan sebagai dampak mengalami stres kerja (Mayang, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan di Kota Makassar di salah satu industri makanan menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang dari 33 orang responden mengalami kejadian heat strain saat bekerja selama 4 jam dengan paparan panas yang didapatkan di tempat kerja. Berdasarkan ketentuan Nilai Ambang Batas (NAB) iklim kerja oleh American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) (2001) bahwa heat strain terjadi jika terdapat perubahan suhu tubuh  $>38^{\circ}\text{C}$  (Nofianti & Koesyanto, 2019).

PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 merupakan Pelayanan barang atau kargo berupa pelayanan bongkar muat mulai dari kapal hingga penyerahan ke pemilik barang. Layanan kargo ini terdiri dari jasa dermaga umum, dermaga khusus, jasa lapangan, dan jasa gudang. Jasa tersebut merupakan jasa yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Salah satu pekerjaan yang paling intens terpapar tekanan panas, yaitu *maintenance*. *Maintenance* pada terbagi menjadi 2 bagian, yaitu PT Equiport Inti Indonesia untuk *maintenance* alat bongkar muat sedangkan bagian monitoring khusus instalasi listrik dan jaringan. Waktu kerja pada pekerja *maintenance* alat bongkar muat, yaitu 8 jam per hari sedangkan untuk *maintenance* instalasi listrik dan jaringan 12 jam per hari. Proses *maintenance* pada alat bongkar muat dan monitoring instalasi listrik yang pekerjaannya di lapangan dengan

paparan panas secara langsung yang dapat membuat tekanan panas (*heat stress*) bagi para pekerja *maintenance*.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dengan metode wawancara langsung dengan 5 pekerja pada masing-masing bagian *maintenance* di PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 lingkungan kerja merupakan aspek yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerja *maintenance*. Analisa dari observasi awal pada lingkungan kerja fisik didapatkan hasil bahwa pekerja *maintenance* bekerja dibawah paparan tekanan panas secara langsung baik dari iklim maupun dari peralatan yang digunakan dengan waktu yang cukup lama. Sedangkan untuk paparan kebisingan dengan intensitas yang cukup mengganggu, membuat pekerja terkadang kehilangan konsentrasi bekerja karena sumber bising berasal dari alat yang mereka gunakan serta dari sekitar lingkungan kerja *maintenance*.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Pekerja *Maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja panas terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?
2. Bagaimana pengaruh intensitas kebisingan terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?
3. Bagaimana pengaruh hubungan sosial terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal

#### 2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja panas terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?
2. Untuk mengetahui pengaruh intensitas kebisingan terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?

3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan sosial terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2?

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

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan semua hal yang diperoleh di bangku kuliah khususnya dalam hal kajian pengaruh lingkungan kerja terhadap kejadian stres kerja.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan dan referensi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi para pekerja bagian *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kejadian stress kerja dan cara untuk mengatasi serta mencegah stress kerja bagi para pekerja.