

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, sebanyak 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja sedangkan pada tahun sebelumnya, *International Labour Organization* (ILO) melaporkan bahwa angka kematian akibat kecelakaan serta penyakit akibat kerja terdapat 2 juta kasus per tahun. Salah satu penyakit yang diakibatkan terkait pekerjaan adalah stres kerja (Rahman, 2017).

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).

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per

100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidak hadiran di kantor karena sakit (Reppi et al., 2020).

Menurut *Health and Safety Executive* (HSE) pada tahun 2016 melaporkan bahwa dari data statistik jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris di Tahun 2015 hingga 2016 yaitu sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi 1510/100.000 pekerja. Proporsi kasus stres kerja dalam dunia kesehatan sebanyak 37% dari semua kasus yang berkaitan dengan kesehatan dan proporsi mempengaruhi pekerjaan seperti hilangnya hari kerja sebanyak 45% karena gangguan kesehatan pada pekerja. Faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu depresi, kecemasan, adanya tekanan beban kerja, waktu kerja dan banyaknya tanggung jawab yang dapat mengurangi motivasi kerja (Ilyas, 2020).

Data terbaru *Labour Force Survey* (LSC) yang dirilis *Health Safety Executive* (HSE) menunjukkan, selama periode 2018/2019 terdapat 602.000 kasus stres terkait pekerjaan, depresi atau kecemasan, dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja (HSE,2019) Angka ini meningkat dibanding periode sebelumnya 2017/2018 dimana jumlah kasus stres terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan sebanyak 595.000 kasus, dengan tingkat prevalensi yang hampir sama (Parlinda, Mesii., Tan, 2020).

Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kejadian stres di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus (Health & Safety Executive, 2013). *American National Association for Occupational Health* (ANAOH, 2010) mengatakan dari empat puluh kasus stres kerja, stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas dan perawat juga dapat berpeluang mengalami dan depresi (Puspitasari et al., 2021).

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).

Berdasarkan hasil observasi Regus pada tahun 2012 dilaporkan tingkat stres kerja di Indonesia 73% dalam hal ini Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada 64% di tingkat stres kerja. Indeks kebahagiaan yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik juga mengatakan bahwa Provinsi DKI hanya meraih indeks 71,33 dari 75,68 yang diraih Provinsi Maluku Utara sebagai provinsi paling bahagia di Indonesia (Antonio, et al, 2022).

Di Provinsi Sulawesi Selatan, Riau dan Bali pada tahun 2014 tercatat jumlah kasus kecelakaan akibat kerja sebanyak 24.910 kasus.

Sedangkan untuk kasus penyakit akibat kerja pada Provinsi Bali, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan tercatat 40.696 kasus. Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat berisiko seperti suhu yang melebihi Nilai Ambang Batas (NAB), lama kerja, status gizi. Beban kerja terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Muntiha, 2017).

Pada observasi awal peneliti sebelumnya mendapatkan beberapa data seperti, pertama jumlah pegawai keseluruhan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sebanyak 164 pegawai dengan jumlah pegawai di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 39 orang, dimana mereka menghasbiskan waktu untuk bekerja rata-rata 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, kedua jumlah jam istirahat 1 jam dalam sehari dan ketiga tenaga kerja mengalami beberapa keluhan letih, pening (pusing) dan mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja (Rahmat et al, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Semen Tonasa Pangkep, mengemukakan bahwa intensitas suhu kerja di area *Kiln* dan *Coal Mill* Tonasa IV yaitu 30,9⁰C untuk area lantai dasar *Kiln*. 29,4⁰C untuk area *Kiln* bagian depan. 32⁰C untuk area ruang *standby coal mill*. 30,1⁰C untuk area lantai dasar *coal mill*, dari data tersebut menunjukkan bahwa intensitas suhu di area *kiln* dan *coal mill* Tonasa

IV melebihi Nilai Ambang Batas (NAB), dimana Nilai Ambang Batas (NAB) untuk suhu kerja yaitu 26°C (Utami, 2017).

Berdasarkan penelitian sebelumnya pada pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia Tahun 2020, data yang didapatkan dari hasil pengukuran Stres Kerja pada 10 pekerja terdapat. Jumlah pekerja yang mengalami stres kerja tinggi sebanyak 3 orang, stres kerja sedang sebanyak 4 orang dan stres kerja ringan sebanyak 3 orang. Dari data observasi terlihat bahwa stres kerja pekerja berada pada level sedang (Syahrir et al., 2021).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di PT. Industri Kapal Indonesia dengan mewawancarai beberapa pekerja bagian *Graving Dock* menggunakan kuesioner terdapat 30% pekerja yang mengalami stress ringan, 70% pekerja yang mengalami stress sedang dengan keluhan yang paling banyak berupa tangan terasa capek, betis terasa pegel dan merasa kehilangan konsentrasi atau konsentrasi menurun akibat dari tekanan panas di area *graving dock* yang berasal dari lingkungan kerja di ruang terbuka yang langsung terpapar sinar matahari dan tidak ada pepohonan yang melindungi para pekerja bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul "Faktor Yang Berhubungan Stres Kerja Pada Pekerja di Bagian Produksi Di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia ?
2. Apakah ada hubungan masa kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia ?
3. Apakah ada hubungan Psikososial dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia ?
4. Apakah ada hubungan Iklim Kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia
- b. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia

- c. Untuk mengetahui hubungan psikososial dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia
- d. Untuk mengetahui hubungan Iklim Kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu secara teoritik yang diperoleh selama masa perkuliahan serta sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi para pekerja bagian *graving dock* di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar mengenai Faktor yang berhubungan dengan stress kerja dan cara untuk mengatasi serta mencegah stress kerja bagi para pekerja.