

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Badan Pusat Statistik Indonesia menyimpulkan dari beberapa definisi dalam Survei Angkatan Kerja Nasional bulan Agustus 2018 menyatakan bahwa “Pekerja adalah pegawai/buruh/karyawan, pekerja bebas di non pertanian maupun pekerja bebas di pertanian”. Pegawai/buruh/karyawan merupakan seseorang yang bekerja pada orang lain atau kantor/institusi/perusahaan secara tetap dengan menerima gaji/upah berupa barang maupun uang. Dengan demikian dapat disimpulkan pekerja merupakan orang yang bekerja dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki dan menerima upah dari pemberi kerja.

Menurut *International Labor Organization* (ILO) Tahun 2018 jumlah pekerja di dunia mencapai 3.305.337.000 orang pada Tahun 2018. Jumlah pekerja di India pada tahun 2012 mencapai 20.309.300 orang. Jumlah pekerja di Indonesia pada bulan Januari 2017 mencapai 131,55 juta dan mengalami peningkatan sebesar 1,79% sehingga pada bulan Januari 2018 jumlah pekerja mencapai 133,94 juta. Peningkatan jumlah pekerja diikuti dengan peningkatan jumlah masalah kesehatan yang timbul pada pekerja

akibat dari potensi bahaya di tempat kerja. Setiap pekerjaan memiliki potensi risiko bahaya yang dapat berdampak pada kesehatan, baik jasmani maupun rohani. Masalah kesehatan yang ditimbulkan akan berbeda tergantung pada jenis produksi yang dihasilkan, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, lingkungan bangunan serta tata ruang pada tempat bekerja (Widyastuti, 2017). Risiko yang ditimbulkan dibagi menjadi kategori A, kategori B, kategori C, dan kategori D. Kategori A adalah potensi bahaya yang menimbulkan risiko dampak jangka panjang pada kesehatan. Kategori B adalah potensi bahaya yang menimbulkan risiko langsung pada keselamatan. Kategori C adalah risiko terhadap kesejahteraan atau kesehatan sehari-hari. Kategori D adalah potensi bahaya yang menimbulkan risiko pribadi dan psikologis, salah satunya adalah stres akibat kerja (ILO, 2013).

Stres adalah suatu kondisi yang dapat memengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan keadaan yang dipaksakan untuk menanggapi suatu hal yang melebihi kemampuan seseorang karena tuntutan (Ibrahim, Amansyah, & Yahya, 2016). Stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh karyawan atau pekerja dalam perusahaan yang mengalami ketidakseimbangan antara fisik dan psikis (Siregar, 2018). Dapat disimpulkan bahwa stres akibat kerja adalah kondisi yang dialami oleh karyawan memengaruhi emosi dan proses berpikir karena tuntutan kerja yang berlebih.

Stres akibat kerja dapat terjadi di berbagai lapangan kerja baik di dunia maupun di Indonesia. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat dan Australia, sebanyak 50% pekerja mengalami stres kerja.

Lebih dari 32% pekerja di Jepang mengalami kegelisahan dan stres berlebih di tempat kerja, sedangkan di Korea 20% pekerja melaporkan tekanan dan stres kerja yang tinggi (ILO, 2016). Pada Tahun 2018 rata-rata gangguan mental emosional di Indonesia meningkat dari 6% menjadi 9,8% dengan prevalensi tertinggi di provinsi Sulawesi Tengah sebesar 19,8%. Jumlah penduduk di D.I. Yogyakarta pada tahun 2018 yang mengalami gangguan mental emosional mencapai 10% (Riskesdas, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Setyadewi (2019) yang dilakukan di SMK 2 Godean menunjukkan bahwa Guru yang mengalami stres dengan kategori ringan sebanyak 12,5%, dengan kategori sedang 81,3% dan kategori berat 6,3%.

Stres disebabkan oleh beberapa faktor yaitu peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, relasi dalam pekerjaan, dan faktor intrinsik dalam pekerjaan. Faktor peran individu dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok yang tugasnya dilakukan sesuai dengan aturan dan sesuai dengan yang diharapkan atasan. Namun, tidak semua tenaga kerja mampu menerapkan peran masing-masing yang akan mengakibatkan konflik peran dan kepaksaan peran yang menimbulkan stres kerja. Pengembangan karir meliputi unsur peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sebelumnya, peluang mengembangkan keterampilan baru, dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan (Sucipto, 2014). Relasi dalam organisasi merupakan hubungan yang tidak baik dengan gejala kepercayaan yang rendah dan minat rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi (Irzal, 2016).

Faktor selanjutnya adalah faktor instrinsik dalam pekerjaan dibagi menjadi 2 yaitu tuntutan tugas dan tuntutan fisik. Tuntutan tugas meliputi jam kerja, masa kerja, dan beban kerja sedangkan untuk tuntutan fisik meliputi kebisingan (Sucipto, 2014). Jam kerja dalam satu hari pekerja dapat bekerja dengan normal yaitu 8 jam perhari. Tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan dapat memicu stres akibat kerja (Lukas, Suoth, & Wowor, 2018). Menurut Kawartu (2012) dalam Manabung, Suoth, dan Warouw (2018), masa kerja memengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama akan cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami selama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Mahardhika (2017), masa kerja berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kerja bagian *winding* di PT. Iskandar Indah Printing *Textile* Surakarta.

Faktor tuntutan tugas lainnya adalah faktor beban kerja, merupakan tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit kepada pekerja dalam waktu tertentu. Desakan waktu mengerjakan tugas merupakan faktor beban kerja berlebih. Desakan waktu dapat menjadi motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Beban kerja secara kualitatif adalah ketika tenaga kerja tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tidak menggunakan keterampilan dari tenaga kerja (Sucipto, 2014).

Faktor instrinsik berupa tuntutan fisik merupakan keadaan fisik yang dapat memengaruhi psikologis dari seorang tenaga kerja. Kebisingan merupakan salah satu contoh kondisi fisik yang dapat memengaruhi psikologis dan dapat mengganggu alat pendengaran pekerja. Bising lebih dari 80 desibel yang

berulang didengar dan dalam waktu lama dapat menimbulkan stres akibat kerja (Sucipto, 2014).

Menurut Stuart (2014) Respon dari stres terbagi menjadi 2 yaitu respon adaptif dan respon maladaptif. Respon adaptif merupakan perilaku dari seseorang yang mampu mengatasi stres dan menjadikan stres sebagai motivasi untuk berubah menjadi yang lebih baik. Respon maladaptif merupakan gagalnya mengatasi stres, sehingga memberikan dampak buruk seperti penurunan kesehatan. Stres yang tidak diatasi memiliki dampak negatif bagi pekerja dan tempat kerja. Dampak dari stres ditentukan oleh kategori dari stres itu sendiri. Kategori stres ringan dan sedang tidak menimbulkan masalah yang mengancam, sedangkan stres kategori berat dapat meningkatkan risiko penyakit kardiovaskular dan gangguan tulang terutama tulang belakang (Nurani, Wahyuni, & Jayanti, 2017). Selain dapat meningkatkan resiko penyakit kardiovaskular, stres kerja dapat mengurangi produktivitas kerja dan kualitas kerja (Ibrahim, Amansyah, & Yahya, 2016). Stres kerja tidak hanya merugikan pekerja tetapi juga akan mengakibatkan efek kerugian pada tempat kerja seperti kurangnya jam kerja akibat absensi dan kurangnya produktivitas.

Melihat fenomena stres kerja yang diuraikan di atas perawat kesehatan kerja, institusi kerja, dan pemerintah memiliki andil dalam upaya promotif, preventif, dan rehabilitatif. Perawat berkontribusi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan adanya keperawatan kesehatan kerja atau *Occupational Health Nursing* (OHN). OHN merupakan cabang khusus dari keperawatan komunitas yang bertujuan meningkatkan dan memelihara

kesehatan dari kecelakaan kerja dan faktor risiko bahaya di tempat kerja (Wachs, 2017).

Perawat OHN mempunyai tiga level pencegahan yang berfungsi mencegah terjadinya penyakit dan aktif melakukan promosi kesehatan terhadap pekerja. Level pencegahan tersebut dibagi menjadi 3 yaitu pencegahan primer, pencegahan sekunder, dan pencegahan tersier (Permatasari, 2010). Pada pencegahan primer perawat melaksanakan kegiatan promosi kesehatan dan pencegahan penyakit. Promosi kesehatan adalah proses meningkatkan kesadaran, sikap, dan perilaku untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Pencegahan penyakit di tempat kerja diawali dengan meningkatkan pengetahuan pekerja tentang risiko penyakit akibat kerja *health hazard*. Pencegahan sekunder bertujuan untuk menemukan penyakit sejak awal dan intervensi lebih dini untuk mencegah kecacatan pada pekerja. Bentuk kegiatan yang dilakukan berupa skrining kesehatan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Pencegahan tersier perawat OHN berperan dalam upaya rehabilitasi pada pekerja yang mengalami sakit berat. Upaya ini dilakukan agar pekerja dapat kembali menjalankan tugasnya dengan optimal setelah mengalami sakit berat (Permatasari, 2010). Peran perawat dalam upaya preventif sesuai dengan ayat Al-Qur'an surat Ali Imron ayat 104 :

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung”.

Agama Islam menyerukan seluruh umatnya untuk berbuat kebaikan dan menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi umatnya. Mencegah yang dimaksud dapat berupa upaya preventif dan promotif dalam kesehatan dengan mencegah terjadinya penyakit. Mereka yang berbuat baik dan menghindari pencetus dari penyakit merupakan orang-orang yang beruntung, oleh karena itu mencegah lebih baik daripada mengobati.

Selain upaya di atas pemerintah Indonesia juga membentuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). SMK3 bertujuan menciptakan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja yang melibatkan seluruh pihak, sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan, penyakit akibat kerja, terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Sucipto, 2014). Pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari tempat bekerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VI Pasal 35 Ayat 3 yang berbunyi “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan di Biro Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa UMY belum memiliki SMK3, para pegawai diberi jaminan kesehatan berupa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan dan ketenagakerjaan. Jumlah pegawai tata usaha adalah 364 termasuk karyawan temporer dan karyawan tetap. Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan tata usaha didapatkan bahwa jam kerja pegawai dari jam 7:30 sampai jam 15:00 akan tetapi faktanya jam kerja tidak menentu bisa kurang dari jam 15:00 ataupun lebih dari jam 15:00. Komunikasi antar-pegawai kurang baik karena merasa tidak percaya dengan tugas yang diberikan kepada rekan kerja dan rasa canggung akibat perbedaan rentang kerja antar pekerja yang jauh. Masa kerja memengaruhi seberapa banyak beban kerja yang diterima karena dianggap sudah berpengalaman dan bisa menyelesaikan tugas kerja. Pegawai dengan masa kerja lama juga mendapatkan beban kerja yang tinggi karena dipercaya dapat menyelesaikan sesuai dengan pengalaman bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa pekerja khususnya pegawai tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki risiko mengalami stres akibat kerja. Beberapa penyebabnya masih belum diketahui secara pasti, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang memengaruhi stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :“Apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan penghasilan.
- b. Mengetahui gambaran stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- c. Mengetahui gambaran rata-rata jam kerja dalam 1 minggu pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- d. Mengetahui gambaran masa kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- e. Mengetahui gambaran peran individu dalam organisasi, pengembanan karir dan relasi dalam organisasi pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- f. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- g. Mengetahui hubungan antara jam kerja dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- h. Mengetahui hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- i. Mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- j. Mengetahui hubungan antara relasi dalam organisasi dengan stres akibat kerja pada karyawan tata usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi institusi (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Memberikan gambaran tentang faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja sehingga institusi dapat mengurangi kejadian stres kerja pada karyawan.

2. Bagi ilmu keperawatan

Sebagai tambahan informasi mengenai faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja untuk menambah keilmuan terkait keperawatan kesehatan kerja.

3. Bagi responden

Memberikan gambaran tingkat stres akibat kerja dan faktor penyebab stres akibat kerja pada karyawan sehingga karyawan mampu mengendalikan faktor penyebab dari stres.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai dasar untuk dilakukan intervensi dalam penurunan stres akibat kerja.

E. Keaslian Penelitian

1. Ferlia, Jayanti dan Suroto (2016), melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita Di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui untuk menganalisis level stres kerja pada guru cacat mental di SDLB Negeri Purwosari Kudus. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan Subjek penelitian ini adalah guru khusus tuna grahita yang menjadi guru kelas di SDLB Negeri Purwosari Kudus yang berjumlah 7 orang.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa 4 informan mengalami stres ringan dan 3 informan mengalami stres berat. Faktor

intrinsik dalam pekerjaan merupakan faktor penyebab stres sedangkan peran individu dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, dan tuntutan dari luar pekerjaan bukan menjadi faktor penyebab stres. Peneliti ini sama-sama meneliti tentang faktor-faktor stres kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan dari responden, metode penelitian, instrumen penelitian dan faktor stres kerja yaitu tuntutan dari luar pekerjaan.

2. Sugiarto, Marisdaya, dan Karlina (2018), melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru SD Di Yayasan SLB Prof. Dr. Sri Soedewi”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dari struktur organisasi dan suasana kerja, beban kerja mental dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pada guru sekolah dasar (SD) di yayasan Prof. Dr. Sri Soedewi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru yang berjumlah 42 orang dan jumlah sampel 42 karena penelitian ini menggunakan total sampling.

Berdasarkan hasil uji univariat pada 42 responden di dapatkan bahwa guru yang mengalami stres kerja tinggi sebesar 54,8% dengan jumlah guru sebanyak 23 orang. Hasil struktur organisasi yang tidak baik sebesar 52,4%, suasana kerja tidak nyaman sebesar 64,3%, beban kerja mental tinggi sebesar 35,7% dan dukungan organisasi rendah sebesar 52,4%. Hasil uji bivariat didapatkan bahwa faktor yang diteliti

terdapat hubungan terhadap stres kerja yaitu struktur organisasi, suasana kerja, beban kerja mental dan dukungan organisasi. Persamaan penelitian ini berupa metode penelitian kuantitatif, dan meneliti tentang faktor stres kerja, sedangkan perbedaannya adalah responden, faktor stres yang diteliti yaitu struktur organisasi dan suasana kerja, beban kerja mental dan dukungan organisasi.

3. Saidah, Ekawati, dan Widjasena (2018), melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja mental, rutinitas kerja, pengembangan karir, tipe kepribadian, beban kerja fisik, kondisi fisik lingkungan kerja, dan peran individu dalam pekerjaan/organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan pendekatan *cross sectional* dengan pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang yang berjumlah 34 orang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Faktor resiko yang berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang adalah beban kerja

mental, rutinitas kerja, pengembangan karir dan tipe kepribadian. Sedangkan faktor risiko yang tidak berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang adalah beban kerja fisik, kondisi fisik lingkungan kerja, dan peran individu dalam pekerjaan atau organisasi. Penelitian ini sama-sama meneliti terkait faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dengan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner. Penelitian ini memiliki perbedaan dari responden yang diambil dan faktor yang diteliti berbeda yaitu masa kerja, jam kerja dan relasi dalam organisasi.

