

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres menurut Clonninger (1996) adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya. Kendal dan Hammen (1998) menyatakan stres dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stres dengan efektif maka stres tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya. ⁽¹⁾

Kemajuan teknologi yang mengurangi porsi pekerjaan manual, meningkatnya pekerjaan di sektor jasa, bertambahnya pekerja wanita merupakan beberapa faktor yang mendorong peningkatan kasus-kasus stres akibat kerja saat ini. Menurut *National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)* 1999, stres akibat kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. ⁽²⁾

Menurut data *WHO* tahun 2014, di banyak Negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres

akibat kerja. Sebesar 35% stress akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Berdasarkan survei statistik kesehatan Australia Barat dinyatakan bahwa pekerja laki-laki kehilangan kira-kira 50,8 hari kerja dan pekerja wanita kehilangan kira-kira 58,5 hari kerja.^(3, 4)

Prevalensi penduduk yang mengalami gangguan mental emosional secara nasional adalah 6%. Survei yang dilakukan oleh Regus Asia (2012) menyatakan bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stress dibandingkan tahun 2011. Sebesar 1,6% penduduk Provinsi Jambi diperkirakan mengalami gangguan mental emosional. Masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan mengakibatkan kerugian ekonomi sebesar 4-6 % dari PDB untuk sebagian besar Negara. Dengan demikian harus diakui bahwa stres akibat kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang penting, yang akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja secara bermakna.^(5, 6)

Berdasarkan hasil survei perusahaan perkebunan, di Indonesia pada tahun 2013 ada 2.213 perusahaan dengan jumlah perusahaan perkebunan sawit sebanyak 1.601 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia. Persentase persebaran perusahaan perkebunan paling banyak terdapat di pulau Sumatera (63%) diikuti pulau Kalimantan (33%), sisanya tersebar di pulau Sulawesi, Jawa, Maluku, dan Papua.

Provinsi Jambi memiliki 90 perusahaan perkebunan sawit yang tersebar di seluruh kabupaten. Kabupaten Bungo merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jambi yang memiliki perusahaan perkebunan kelapa sawit. Sebanyak sebelas perusahaan perkebunan kelapa sawit menyebar di berbagai wilayah kabupaten Bungo, salah satunya adalah PT. Megasawindo Perkasa yang berada di kelurahan Danau, kecamatan Pelepat.^(7, 8)

Perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Megasawindo Perkasa berada cukup jauh, yaitu sekitar 40 km dari pusat Kabupaten Bungo. PT. Megasawindo Perkasa bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, karet, serta produksi minyak kelapa sawit. Tahun 2015 PT. Megasawindo Perkasa memiliki jumlah tenaga kerja cukup besar, sebanyak 1.305 orang tenaga kerja. Sebanyak 151 tenaga kerja pada bagian pabrik, 791 tenaga kerja perkebunan I, dan 319 tenaga kerja perkebunan II. Dengan jumlah pekerja laki-laki sebanyak 1.015 orang dan 290 orang pekerja wanita.

Sebesar 53% pada tahun 2015 tenaga kerja bagian perkebunan PT. Megasawindo Perkasa mengalami stres akibat kerja. Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan terhadap 15 orang tenaga kerja perkebunan, diketahui bahwa ada tiga bidang pekerjaan di perkebunan PT. Megasawindo Perkasa, yaitu bagian perawatan, pemupukan, dan pemanenan. Masing-masing tenaga kerja memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Secara umum tenaga kerja perkebunan tersebut berada pada rentang usia 27-43 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah tingkat Sekolah Dasar (SD). Masa kerja tenaga kerja bervariasi, ada yang lebih dari 10 tahun masa kerja, ada pula beberapa pekerja yang bekerja dalam masa kerja kurang dari 1 tahun.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan, para pekerja ini menyatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama. Hal ini dapat menimbulkan rasa jenuh yang berakibat pada timbulnya stres akibat pekerjaan. Menurut Tosi (1990), adapun sumber yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja antara lain adalah yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri seperti beban kerja yang terlalu besar atau kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja dan atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak membantu, dan lain-

lain. Sedangkan faktor yang berasal dari luar pekerjaan, misalnya seperti kematian suami atau istri, perceraian, kenakalan anak, dan sebagainya. ⁽²⁾

Menurut Cooper, C.L dalam model stres dalam pekerjaan serta Cartwright (1995), dijelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres akibat kerja adalah faktor intrinsik pekerjaan berupa tuntutan fisik (kebisingan, pencahayaan, suhu, desain stasiun kerja yang tidak ergonomis, hygiene) dan tuntutan tugas (shift kerja, beban kerja), faktor peran individu dalam organisasi kerja (konflik peran dan ketaksamaan peran), faktor pengembangan karier, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor struktur dan iklim organisasi, faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, faktor karakteristik individu (kepribadian, kecakapan, umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status pernikahan). Stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan prestasi kerja, sedangkan stres kerja yang tinggi ataupun rendah malah justru akan menurunkan prestasi kerja. Hal ini dikarenakan seseorang tidak menghadapi banyak tekanan atau tantangan sehingga orang tersebut kemungkinan besar tidak melakukan usaha yang tinggi dalam menghadapinya begitupun sebaliknya, ketika seseorang menghadapi tekanan yang besar maka akan berakibat fatal pada keadaan psikologisnya. ⁽⁹⁾

Besarnya jumlah tenaga kerja dapat memberikan pengaruh yang besar pula terhadap perusahaan. Jika tenaga kerja yang bekerja di perusahaan ini merasakan stres akibat pekerjaan tentu saja akan berakibat kepada kinerja perusahaan. Adapun Beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja meliputi :

Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan

karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.⁽¹⁰⁾

Oleh karena itu, berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam pasal 86 (1), menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c.perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, maka perusahaan harus menyelenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.⁽¹¹⁾

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dian Kastika Sari (2014), penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja, umur, dan masa kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang terjadi pada karyawan tetap di kantor pusat PT. Semen Padang tahun 2014. Sementara itu, perkembangan karir, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan tidak berhubungan dengan kejadian stres akibat pekerjaan. Pada penelitian ini, faktor yang tidak berhubungan dengan kejadian stres kerja merupakan faktor yang berasal dari luar pekerjaan.⁽¹²⁾

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ade Yolanda Arifin (2015) di PT. Lembah Karet tahun, menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan. Kejadian stres kerja pada karyawan atau pekerja yang telah dilakukan penelitian ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan oleh Noviansyah (2011) yang meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stres Kerja lebih berpengaruh dari pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dengan $p = 0.000$, yang akan berakibat pada prestasi kerja karyawan.^(13, 14)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui “Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Stres Akibat Kerja Pada Tenaga Kerja Perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah apakah “Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Akibat Kerja Pada Tenaga Kerja Perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja pada tenaga kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo tahun 2016.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
2. Untuk mengetahui distribusi frekuensi tingkat pendidikan tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
3. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masa kerja tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
4. Untuk mengetahui distribusi frekuensi hubungan interpersonal pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.



5. Untuk mengetahui distribusi frekuensi beban kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
6. Untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan dengan kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
7. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
8. Untuk mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal dengan kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.
9. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa pendidikan, terutama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang berhubungan dengan stres akibat kerja.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca tentang stres akibat kerja yang terjadi pada karyawan perkebunan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi PT. Megasawindo Perkasa

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan sehingga dapat mencegah dan mengatasi terjadinya stres kerja pada tenaga kerja, terutama bagian perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor (pendidikan, masa kerja, hubungan interpersonal, dan beban kerja) yang berhubungan dengan kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Kabupaten Bungo tahun 2016.

