

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan manusia semakin meningkat. Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan untuk lebih giat meningkatkan produktivitas perusahaannya. Diyakini bahwa setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerjanya secara terus menerus hingga ke tingkat yang optimal sesuai target atau standar yang ditetapkan. Sehingga tidak mengherankan jika para manajemen (*leader*) dan anggota perusahaan bertekad dan berusaha mencari solusi serta melakukan terobosan-terobosan guna mewujudkan impian tersebut. Salah satunya listrik, listrik merupakan suatu bentuk energi yang paling banyak digunakan untuk aktivitas manusia. Hampir semua kehidupan manusia bergantung pada listrik, tidak hanya untuk kehidupan sehari-hari listrik juga sangat dibutuhkan dalam sektor perindustrian. Hal ini dikarenakan energi listrik sangat mudah diubah menjadi bentuk energi yang lain.⁽¹⁾

Seiring waktu pertumbuhan penduduk, ekonomi, dan sektor industri di Indonesia meningkat, hal ini mendorong perusahaan listrik untuk meningkatkan pasokan listriknya.⁽²⁾ Mengingat kebutuhan manusia akan listrik begitu besar, pemerintahan di Indonesia mengambil alih pengelolaan listrik dalam sebuah Perusahaan Listrik Negara (PLN). PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN (Badan Umum Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan PT. PLN (Persero) harus berupaya meningkatkan kinerjanya, karena berhubungan dengan citra perusahaan, efisiensi, kepuasan batin, kesejahteraan pegawai dan kepuasan pelanggan.⁽³⁾

P3BS (Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera) merupakan unit bisnis operasional PLN yang bergerak di bidang Transmisi, yang bertugas menginterkoneksi energi Listrik dari pusat pembangkit menuju pusat beban dalam sistem interkoneksi Sumatera. P3B Sumatera diakui sebagai pengelola penyaluran dan pengatur beban Sistem Tenaga Listrik dengan tingkat pelayanan setara kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.⁽³⁾

Dalam tugasnya sebagai pengelola penyaluran dan pengatur beban Sistem Tenaga Listrik P3B Sumatera didukung oleh 9 Unit Pelayanan Transmisi (UPT) yaitu : UPT Banda Aceh, UPT Medan, UPT Pematang Siantar, UPT Pekanbaru, UPT Padang, UPT Jambi, UPT Bengkulu, UPT Palembang, UPT Tanjung karang dan 3 Unit Pengatur Beban (UPB) yaitu: UPB Sumatra Bagian Utara (SUMBAGUT), UPB Sumatra Bagian Tengah (SUMBAGTENG), UPB Sumatra Bagian Selatan (SUMBAGSEL). UPT merupakan Unit Pelaksana yang melaksanakan pemeliharaan instalasi penyaluran tenaga listrik di wilayah kerjanya. ULTG (Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk) merupakan Sub Unit Pelaksana yang melaksanakan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan rutin transmisi dan gardu induk di wilayah kerjanya secara efisien sesuai standar yang ditetapkan untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik.⁽³⁾

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁽²⁵⁾ Tersedianya sumber daya yang handal dan ahli dibidangnya menjadi kebutuhan perusahaan PT. PLN (Persero) untuk menjalankan strategi perusahaan. Setiap tenaga kerja dituntut untuk dapat memberikan hasil yang

baik agar dapat meningkatkan penilaian dan kemampuan sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Salah satunya sumber daya manusia (SDM). Untuk mewujudkan SDM yang professional tidaklah mudah, terkadang perusahaan mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa terjadi di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Hal ini bisa menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.⁽²⁾

Stres kerja merupakan dimana kondisi tegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat berdampak buruk pada diri seseorang yang akan menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas orang tersebut. Stres Akibat kerja menjadi salah satu persoalan yang cukup serius bagi perusahaan, karena dapat menurunkan kinerja perusahaan. Apabila kemampuan karyawan melebihi dari tuntutan pekerjaannya bisa membuat karyawan bosan dan jenuh, namun sebaliknya apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaannya bisa membuat karyawan kelelahan saat bekerja, dampak buruknya bisa mengalami kecelakaan saat bekerja. Akibatnya kegiatan yang dilakukan akan memunculkan suatu permasalahan terhadap karyawan dimana organisasi tersebut mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh beberapa faktor.^(4,5)

Menurut data *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)* dalam jurnal yang dikemukakan oleh Nadia Fuada, dimana jumlah dari kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus menerus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya yaitu pada tahun 1998 yaitu 4409 kasus dan meningkat pada tahun 2001 sebanyak 5659 kasus.⁽²⁶⁾ Penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* ditemukan 526.000 kasus stres kerja di Inggris pada tahun 2016 dengan angka kejadian sebanyak 1.610 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja.⁽²³⁾ Survei ini juga dilakukan oleh regus Asia pada tahun 2012 dalam jurnal Maghfiroh

dan kawan-kawan, yang mana menyatakan Indonesia mengalami peningkatan sebanyak 64% pekerja mengalami stres dibandingkan tahun 2011.⁽²⁴⁾

Berdasarkan data Biro Statistik Ketenagakerjaan dimana jumlah hari yang dipakai oleh pekerja untuk absen dimana dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres kerja mampu mencapai waktu 20 hari, sedangkan berdasarkan hasil hitung oleh Departemen Dalam Negeri memperkirakan kasus tentang keluarnya tenaga kerja dari tempat kerja yaitu sebanyak 40%. Dalam hal kunjungan pasien ke rumah sakit atau dokter terdapat sekitar 60-90% mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.⁽²⁷⁾ Setiap profesi memiliki tekanan kerja yang berbeda yang menciptakan tingkat stres kerja pada masing-masing pekerja. faktor penyebab stres dari masing-masing profesi itu berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan lingkungan yang dihadapi.⁽⁶⁾

Menurut Cooper dan Cartwright faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres akibat kerja adanya faktor intrinsik pekerjaan berupa tuntutan fisik dan tuntutan tugas, tuntutan fisik seperti kebisingan, pencahayaan, suhu, desain stasiun kerja yang tidak ergonomis, dan hygiene sedangkan tuntutan tugas seperti shift kerja dan beban kerja. Adanya faktor peran individu dalam organisasi kerja seperti konflik peran dan ketaksamaan peran. Adanya faktor pengembangan karier, adanya faktor hubungan dalam pekerjaan, adanya faktor struktur dan iklim organisasi, adanya faktor tuntutan dari luar organisasi/ pekerjaan, serta adanya faktor karakteristik individu seperti kepribadian, kecakapan, umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status pernikahan.⁽⁹⁾

Faktor karakteristik individu dapat mempengaruhi kejadian stres akibat kerja. Salah satunya faktor umur yang mempengaruhi kejadian stres kerja. Berdasarkan penelitian Sari pada tahun 2014 pada karyawan PT Semen Padang menyatakan

bahwa sebagian besar responden mengalami kejadian stres akibat kerja dengan persentase paling banyak (94,1%) dirasakan oleh karyawan berumur 33-40 tahun dengan menunjukkan *p value* sebesar 0,02 ($p < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitri tentang Analisis Faktor-faktro yang berhubungan dengan kejadian Stres kerja pada karyawan bank BMT dimana diketahui bahwa ada hubungan stres kerja dengan faktor umur ($p=$ *value* 0,031) $>0,05$. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ibrahim dan kawan-kawan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja *Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia* di Makassar responden yang berada dalam kategori umur tua (>40 tahun) 2,73% mengalami stres berat sedangkan responden kategori umur muda (<40 tahun) 38,1% mengalami stres berat hal ini menunjukkan bahwa pekerja dibawah umur 40 tahun lebih banyak mengalami stres kerja. ^(10,17,18)

Faktor karakteristik individu yang juga mempengaruhi kejadian stres akibat kerja adalah masa kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aneta Elsa Fitri pada karyawan PT. POS (Persero) Indonesia Padang pada tahun 2015 terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja dengan *p value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$)⁽⁹⁾. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitri tentang Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian Stres kerja pada karyawan bank BMT dimana diketahui bahwa ada hubungan stres kerja dengan faktor masa kerja ($p=$ *value* 0,015) $>0,05$.⁽¹⁷⁾

Faktor instrinsik yang merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu faktor beban kerja. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. ⁽⁷⁾ Beban kerja yang bisa menyebabkan stres kerja diantaranya adalah tekanan dan sikap

pemimpin terhadap target kerja yang tidak adil, sistem pemberian tugas yang berlebihan, masa kerja yang berlebih, hal ini sering menyebabkan stres kerja pada karyawan.⁽⁴⁾

Hasil Penelitian yang Dilakukan oleh Hatmawan pada di PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 6,854 lebih besar dari t-tabel (1,671), ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan ⁽⁴⁾ Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitri tentang Analisis Faktor-faktro yang berhubungan dengan kejadian Stres kerja pada karyawan bank BMT dimana diketahui bahwa ada hubungna stres kerja dengan faktor beban kerja ($p=$ value 0,300) $>0,05$. ⁽¹⁷⁾

Menurul Arnold stres kerja dapat menimbulkan permasalahan yang berdampak buruk pada masing-masing individu, seperti menurunnya kinerja perusahaan, menurunnya kesehatan akibat stres kerja serta dampak buruk lainnya tingginya absensi kehadiran karena sakit, sehingga dapat menurunkan produktifitas serta tingginya biaya pengobatan. Jika stressor tidak ditanggulangi maka akan mempengaruhi proses pekerjaan yang akan menghambat kegiatan dan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.⁽¹¹⁾

Hasil survei awal yang dilakukan pada bulan Oktober 2018 dengan melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 10 orang karyawan bagian Pemeliharaan Instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang, dimana didapatkan 50% karyawan mengalami stres akibat kerja rendah dengan kategori skor 140-175, 40% karyawan mengalami stres akibat kerja sedang dengan kategori 105-139 dan 10% karyawan mengalami stres akibat kerja tinggi dengan kategori 70-104.

Selain itu hasil wawancara dengan supervisor pemeliharaan di PT. PLN (Persero) UPT Padang, stres kerja sering di alami oleh karyawan bagian

pemeliharaan bertegangan tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bekerja dalam keadaan tidak bertegangan tinggi atau yang biasa disebut bekerja dalam keadaan non bertegangan, karena karyawan yang bekerja pada bagian pemeliharaan bertegangan tinggi pekerjaannya turun langsung kelapangan untuk melihat kondisi tegangan listrik, sedangkan karyawan bagian pemeliharaan non bertegangan biasanya hanya sebagai operator yang harus berjaga di Gardu Induk (GI). Beban kerja di rasakan oleh karyawan seperti karyawan harus melakukan pekerjaan secara manual tanpa bantuan mesin, dan terbatasnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan pada satu titik, karyawan harus berpacu dengan waktu untuk menyelesaikan tugas, serta apabila terjadi gangguan secara mendadak karyawan diharuskan turun ke lapangan pada saat itu juga, ini bisa menimbulkan stres pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang. Dampaknya bisa menimbulkan badan lesu, semangat menurun dan tingginya angka absensi akibat sakit. Hal yang paling buruk bisa mengalami kecelakaan saat bekerja.

Berdasarkan hasil survei tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan bertegangan di PT. PLN (Persero) UPT Padang Tahun 2018.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dirumuskan permasalahan dari penelitian ini adalah Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi PT. PLN (Persero) UPT Padang Tahun 2018.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk diketahuinya Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi PT. PLN (Persero) UPT Padang

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahuinya distribusi frekuensi tingkat stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang
2. Diketahuinya distribusi frekuensi umur pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang
3. Diketahuinya distribusi frekuensi masa kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang
4. Diketahuinya distribusi frekuensi beban kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang
5. Diketahuinya hubungan umur dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang
6. Diketahuinya hubungan masa kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang
7. Diketahuinya hubungan beban kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi tempat penelitian, diharapkan penelitian dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam menata lingkungan kerja lebih sehat dan nyaman agar terhindar dari gejala stres kerja dan adanya perhatian dari perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan yang di berada di lapangan.
2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat, sebagai tambahan wacana dan informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan pengkajian tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja pada karyawan PT. PLN (persero).
3. Bagi peneliti, menambah wawasan dan informasi baru bagi peneliti dan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi penelitian yang akan dilakukan karena terlalu luasnya pembahasan dalam penelitian dan mengingat terlalu banyaknya faktor yang mempengaruhi stres kerja, maka peneliti hanya membatasi penelitian dengan melihat distribusi frekuensi umur, masa kerja dan beban kerja serta menghubungkannya dengan stres kerja pada karyawan bagian pemeliharaan Instalasi tegangan tinggi di PT. PLN (Persero) UPT Padang.