

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, sektor manufaktur berkembang pesat. Perusahaan berlomba-lomba untuk membuat sistem produksi dan pelayanan yang menggunakan teknologi terbaru yang meningkatkan keefisienan dan produktivitas sambil tetap memenuhi kebutuhan pasar dan menghasilkan keuntungan yang tinggi. Namun, hal ini pasti berdampak pada kondisi pekerja karena tingkat penyakit dan kecelakaan kerja terus meningkat setiap tahunnya. Lebih dari 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun berdasarkan data *ter-update* dari *international Labor Organization (ILO)*. Sebanyak 2,4 juta (86,3%) di antaranya diakibatkan oleh morbiditas akibat pekerjaan, dan 380.000 (13,7%) di antaranya disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja (*ILO,2018*) dalam (*Aziz, et al., 2022*).

Stress ialah kondisi yang memberikan tekanan pada jiwa dan jati diri individu di luar batas kesanggupannya yang apabila terus berkelanjutan diabaikan tanpa ada pemecahan masalah dapat menimbulkan dampak buruk bagi kesehatannya. (*Fahmi, 2013*) dalam (*Mamusung et al., 2019*). Stress kerja dapat menyebabkan bermacam dampak pada perseorangan pribadi pekerja baik secara psikologis, perilaku, bahkan fisiologis. Stress yang dialami secara berkelanjutan dan *uncotrollabel* menimbulkan adanya burnout yang merupakan bentuk gabungan kelelahan secara psikis, fisik, dan emosi. Salah satu penyebab Stress kerja yaitu adanya sistem *shift* di tempat kerja tersebut (*Mamusung et al., 2019*).

Pada umumnya *Shift* kerja terbagi menjadi tiga jenis diantaranya yaitu diyaitu *shift* siang, malam, dan pagi. *Shift* kerja adalah diterapkannya kebijakan waktu oleh perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Hal ini dikarenakan sistem *shift* kerja memerlukan banyak penyesuaian waktu, seperti waktu makan, kebersamaan dengan keluarga, dan waktu tidur. Tidak setiap orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem kerja *shift*. Jika pekerja mengalami gangguan dalam pola hidup mereka

sebagai akibat dari *shift* kerja, ini dapat menunjukkan bahwa mereka mengalami kondisi kerja yang buruk. Kurang istirahat adalah masalah yang kerap dijumpai pada tenaga kerja *shift* malam (Fitra,2019) dalam (Tandya *et al.*, 2023). Kerja menggunakan sistem *shift* menjadi penyebab Stress. Kerja *shift* adalah aplikasi yang bertujuan untuk memaksimalkan dan meningkatkan produksi secara berkelanjutan. Dampak buruk dari pembagian *shift* adalah berkurangnya kinerja, keselamatan kerja, kelelahan kerja dan dampak kesehatan seperti Stress (Assa *et al.*, 2021). Tubuh akan mengaktifkan respons melawan atau lari ketika mengalami Stress. Akibatnya, tubuh menggunakan banyak energi sehingga menyebabkan kelelahan mental dan fisik. Pikiran menjadi sangat penuh dan mulai menyimpang dan membesar-besarkan hal-hal yang tidak terlalu besar. Hal ini dapat menimbulkan perasaan kewalahan dengan pekerjaan. Semua faktor tersebut dapat menyebabkan hilangnya minat kerja dan berkurangnya motivasi kerja (Tyas, 2019).

Kelelahan kerja mengacu pada berbagai situasi di mana efisiensi dan daya tahan kerja berkurang, terutama diakibatkan oleh kelelahan fisik, kelelahan mata, kelelahan neurologis, kelelahan mental, kelelahan lingkungan yang monoton, dll. Berasal dari lingkungan yang kronis, hal ini masih menjadi faktor penentu. Kelelahan adalah metode *body protection* agar terhindar dari dampak buruk berkelanjutan yang dapat menimbulkan terjadinya *recovery* (Suma'mur, 2014) dalam (Mamusung *et al.*, 2019). Ada standar lengkap mengenai kelelahan kerja, tidak hanya kelelahan mental serta kelelahan fisik. Namun cenderung sering dikaitkan dengan adanya perasaan lelah, penurunan kinerja fisik, penurunan produktivitas dan motivasi. Salah satu faktor pemicu utama kecelakaan kerja yang ditimbulkan dari faktor manusia yaitu kelelahan kerja (Mamusung *et al.*, 2019).

Kelelahan kerja cenderung mempengaruhi timbulnya Stress akibat kerja. Stress akibat kerja itu sendiri dipicu oleh beberapa faktor seperti jenis kelamin, *shift* kerja, konflik peran, serta konflik interpersonal

mempengaruhi Stress kerja (Habibi, 2018). Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 membahas tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 164 UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan kerja menegaskan bahwa upaya kesehatan kerja dilakukan untuk melindungi pekerja dari gangguan kesehatan dan dampak buruk dari pekerjaan. Pasal 165 UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan kerja lebih lanjut menegaskan bahwa pengelolaan tempat kerja wajib melakukan upaya pencegahan, pengobatan, dan pemulihan bagi tenaga kerja (Siregar & Wenehenubun, 2019). Dapat dilihat dari pedoman diatas maka perusahaan wajib memberikan kebijakan untuk menunjang keselamatan dan kesehatan pada tenaga kerja agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya ditulis oleh Muhamad Apik Pratama dan Oktomi Wijaya yang berjudul “Hubungan Antara *Shift* Kerja, Waktu Kerja Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Pada Pekerja PT. Pamapersada Sumatera Selatan”, didapatkan hasil penelitian yaitu terdapat korelasi antara kelelahan kerja dan *shift* kerja pada karyawan di mess PT. Pamapersada *jobsite* MTBU di wilayah Sumatera Selatan. Tenaga kerja pada *shift* malam cenderung berisiko mengalami kelelahan dibandingkan dengan tenaga kerja pada *shift* pagi (Pratama & Wijaya, 2019).

Sejalan dengan penelitian sebelumnya ditulis oleh Arien Ramanta Wila dkk. Yang berjudul “Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Divisi Linehaul & *Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis”, yang menyatakan bahwa pada *shift* kerja dan Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kinerja tenaga kerja. Dalam kebanyakan kasus, kinerja pegawai bergantung pada kondisi dan motivasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja, baik fisik Artinya, kesamaan dari sistem *shift* yang diaplikasikan dapat menyosong seorang pegawai agar menjadi lebih baik dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan kinerja (Wila *et al.*, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat keselarasan oleh penelitian yang ditulis oleh Syakilla Assyfa, yang berjudul "Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari *Shift* Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan" ,dengan hasil penelitian Ada perbedaan Stress Kerja dilihat dari *Shift* Kerja, dinyatakan diterima. Dari hasil kesimpulan diketahui bahwa Sebagian besar Stress Kerja ada pada kategori sedang dengan hasil nilai rata-rata empirik 15.488 serta hasil nilai hipotetik 17.500. Stress kerja *shift* malam Sebagian besar ada pada kategori tinggi dengan hasil nilai rata-rata empirik 20.578, Stress kerja sore ada pada kategori sedang dengan hasil nilai rata-rata empirik 14.841. Selanjutnya, Stress kerja pagi ada pada kategori sangat rendah dengan hasil nilai rata-rata empirik 10.931.

Penelitian oleh Mega Putri Mattola yang berjudul “Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Pare-Pare Pt. PIn (Persero)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 20 orang dengan presentase sebesar 37% bekerja pagi, 17 orang dengan presentase sebesar 31,5% bekerja sore, dan 17 orang dengan presentase sebesar 31,5% bekerja malam. Sementara itu, 24 orang dengan presentase sebesar 44,4% mengalami Stress kerja berat, 30 orang dengan presentase sebesar 55,6% mengalami Stress kerja ringan, dan 32 orang dengan presentase sebesar 59,3% mendapati kelelahan kerja, dan 22 orang dengan presentase sebesar 40,7% tidak mendapati kelelahan. Namun, ditemukan bahwa *shift* kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Stress kerja karena kelelahan kerja berfungsi sebagai perantara atau intervensi dalam produktivitas kerja, dengan estimasi nilai 3.330 dan 012. Saran penulis kepada karyawan adalah untuk mendapatkan istirahat yang cukup untuk menghindari penyakit akibat kerja, terutama kelelahan kerja, yang dapat memicu Stress (Mattola, 2020).

PT Admira Magetan bergerak dalam bidang produksi triplek atau *polywod*. Proses produksi di PT Admira Magetan terdapat 14 tahap proses. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan yang berlokasi di wilayah Desa Bibis, Kecamatan Sukomoro, tepatnya di Kabupaten Magetan Pada tanggal 14

Oktober 2023 yang bertujuan untuk mendapatkan informasi melalui metode wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil wawancara kepada petugas K3 di PT Admira mengenai informasi para pekerja *Rotary* dan *Repairing* rata-rata berusia 35 tahun keatas dengan mayoritas lama bekerja diatas 5 tahun, selain itu didapatkan informasi bahwasannya para pekerja mengalami keluhan Stress kerja yang diakibatkan oleh *shift* kerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan berupa sepuluh kuisisioner yang disebar di bagian *Rotary* dan *Repairing*, lima pekerja diantaranya menyatakan keluhan kelelahan pada *shift* malam, dan tujuh pekerja diantaranya meyakini bahwa merasakan tubuh tidak sehat, tidak bugar, dan tubuh pegal-pegal saat pertukaran *shift* malam. Pada *shift* malam para pekerja mengeluhkan minimnya waktu istirahat yang tidak dapat dimanfaatkan pekerja untuk tidur, hal ini dapat dibenarkan bahwasannya tubuh manusia seharusnya beristirahat tidur di malam hari akan tetapi akibat adanya *shift* kerja malam di PT Admira mengakibatkan para pekerja mengalami gangguan tidur malam mereka.

Alasan dilakukan penelitian di bagian *Rotary* dan *Repairing* adalah adanya identifikasi *hazard*. Kegiatan di bagian *Rotary* yaitu proses kayu log dikupas menjadi lembaran kayu atau *veener* dengan identifikasi *hazard* tertimpa alat, terkena mesin asah, terkena mesin potong, tersengat aliran Listrik yang menimbulkan resiko tangan terluka, tersetrum, patah tulang. Kegiatan di bagian *Repairing* yaitu proses perbaikan apabila pada *veneer* terdapat kecacatan dengan identifikasi *hazard* teriris pisau/*cutter*, terjatuh yang menimbulkan resiko tangan terluka. Selain itu, adaya pernyataan petugas K3 yang mengeluh dengan tindakan pekerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira yang tidak profesional, seperti izin absen kerja dengan alasan yang tidak jelas, dan juga *resign* kerja secara tiba-tiba tanpa keterangan yang tidak valid, hal ini membuat pihak perusahaan merasa dirugikan dikarenakan harus mencari pekerja pengganti agar tidak mengganggu produktifitas pekerja yang lain.

Untuk mendapatkan data penunjang, peneliti melakukan observasi dengan pengukuran parameter intensitas kebisingan dengan alat *Sound Level Meter* dan menilai faktor kebisingan menggunakan metode observasi di PT Admira Magetan yang menggunakan mesin pemotong dan penipis dengan skala ukuran mesin besar yang memiliki intensitas kebisingan yang tinggi dengan jumlah pekerja 120 orang dibagian *Rotary* dan *Repairing* yang terbagi 3 tim menyesuaikan 3 *Shift* kerja, yaitu *Shift* satu mulai dari pukul 07:00 hingga 15:00, *shift* dua dari 15:00 hingga 23:00, dan *shift* tiga dari 23:00 hingga 07:00. Dari hasil pengukuran kebisingan di bagian pemotongan *polywood* dan log sensaw, rata-rata mencapai 89 dB untuk 8 jam kerja/hari. Hal ini dapat menunjang Stress akibat kerja yang menyebabkan kelelahan kerja. Data kasus Stress kerja ini didapatkan dari hasil wawancara, dikarenakan faktor privasi pihak PT Admira mengenai data-data kecelakaan kerja maupun data penyakit akibat kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.13/MEN/X/2011 tentang Nilai Ambang Batas (NAB) Faktor Fisik dan Faktor Kimia di Tempat Kerja, intensitas kebisingan yaitu 85 dB hanya diperbolehkan terpapar selama 8 jam kerja/hari atau 40 jam/minggu. Sedangkan dari hasil studi pendahuluan intensitas kebisingan di bagian pemotongan *polywood* dan log sensaw yaitu 89 dB jika mengacu pada peraturan yang ditetapkan hanya diperbolehkan terpapar selama 4 jam/perhari (Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2011). Maka dari itu beberapa faktor seperti jenis kelamin, *shift* kerja, konflik peran, serta konflik interpersonal mempengaruhi gangguan psikologis dengan penunjang adanya intensitas suhu, kebisingan dan lama paparan yang melebihi NAB dapat mempengaruhi gangguan kesehatan berupa gangguan fisiologis, maka penulis mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul " Perbedaan Karakteristik Stress Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan ".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan pengaruh *shift* kerja terhadap Stress akibat kerja yang telah diuraikan di latar belakang, maka perlu diadakanya identifikasi masalah. Adapun identifikasi faktor penyebab dan akibat dari *shift* kerja dan Stress akibat kerja, yaitu :

1. Faktor penyebab Stress adalah jenis kelamin, *shift* kerja malam, ketidak stabilan tidur dan jam istirahat, konflik peran, serta konflik interpersonal, kebisingan dari mesin, kondisi lingkungan kerja yang melebihi NAB, ketidak profesionalan rekan kerja, kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga atau orang terdekat.
2. Dampak dari Stress kerja adalah menurunnya efektifitas, efisiensi, dan produktifitas kinerja tenaga kerja, ketidak fokusan saat bekerja, emosional saat bekerja, tidak suka dikritik, *resign* atau absen kerja tanpa alasan yang jelas.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan pada penelitian ini adalah perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024

D. Rumusan Masalah

“Bagaimanakah perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024?”

E. Tujuan

1. Tujuan Umum
Mengetahui perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan
2. Tujuan Khusus
 - a. Mendiskripsikan perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan

- b. Menganalisis perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan

F. Manfaat

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan maupun wawasan peneliti tentang keselamatan, kesehatan, dan penyakit akibat kerja khususnya yang berkaitan dengan kejadian stress kerja seperti yang ditulis peneliti dalam bentuk karya ilmiah.

2. Bagi Industri

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukan saran bagi PT Admira Magetan di wilayah Desa Bibis, Kecamatan Sukomoro, tepatnya di Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur yang khususnya berkaitan dengan kejadian stress kerja seperti yang ditulis peneliti dalam bentuk karya ilmiah. Maka perusahaan diharapkan mendapat solusi yang tepat sebagai bentuk upaya mengatasi kejadian Stress kerja akibat *shift* kerja pada tenaga kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan ide dalam bentuk referensi, khususnya tentang Perbedaan kejadian Stress kerja akibat *shift* kerja

G. Hipotesis

H₁ : Ada perbedaan yang signifikan antara karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024