

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan industri yang semakin maju tidak lain berguna untuk memenuhi dan mempermudah kebutuhan hidup manusia. Untuk menunjang majunya kegiatan industri, peningkatannya target produksi yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan menjadi lebih tinggi, hal tersebut juga diiringi dengan meningkatnya potensi bahaya, angka kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada tenaga kerja (Notoatmodjo, 2007 dalam Rinanti, 2013). Peningkatan angka kecelakaan kerja di industri salah satunya disebabkan oleh stres kerja pada tenaga kerja yang kemudian juga ikut berdampak pada kesehatan dan kinerja pada sebagian tenaga kerja, bahkan juga ikut mempengaruhi hasil produksi. Sehingga diperlukan pengendalian untuk menghilangkan penyebabnya dan mengurangi dampaknya agar tidak merugikan tenaga kerja dalam proses produksi.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja termasuk pencegahan dan pengendalian stres kerja di dalamnya berperan penting dalam penjaminan perlindungan hak setiap tenaga kerja (Budiyanto & Pratiwi, 1978). Sesuai data dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), terdapat 2,78 juta tenaga kerja meninggal setiap tahunnya yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Terdapat hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal setiap tahunnya. Kecelakaan non-fatal yang terjadi dialami sekitar 374 juta tenaga kerja dimungkinkan dikarenakan stres kerja yang dialami kebanyakan tenaga kerja, hal tersebut memiliki dampak yang serius terhadap kapasitas pendapatan para tenaga kerja dan berdampak pada kesehatan tenaga kerja. Tenaga kerja muda mengalami tingkat kecelakaan kerja dan stres kerja lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja dewasa. Kasus stres kerja lebih dari 40 persen lebih tinggi di antara tenaga kerja muda dengan kisaran umur 18 dan 24 tahun dibandingkan tenaga kerja dewasa. Laporan EU-OSHA2 menyebutkan bahwa 51% pekerja

melaporkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan hal umum yang terjadi di tempat kerja dan 4 dari 10 tenaga kerja menyatakan bahwa masalah stres kerja tidak dikelola dengan baik di lingkungan organisasi mereka atau di industri yang kemudian menyebabkan kinerja dan produktivitas menurun (Habibi, 2016).

BPJS Ketenagakerjaan mencatat sepanjang tahun 2016 telah terjadi 5.093 kasus kecelakaan kerja yang menimpa peserta BPJS Ketenagakerjaan, 50% di antaranya terjadi di lingkungan kerja (BPJS, 2017). Meningkatnya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja akibat stres kerja yang dialami tenaga kerja yang diakibatkan oleh banyak faktor baik dari instrinsik pekerjaan maupun ekstrinsik pekerjaan. Di kawasan Asia Pasifik tren stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48% (ILO, 2018).

PT. Apparel One Indonesia merupakan perusahaan tekstil atau apparel yang berdiri pada tahun 2011. Produk yang dihasilkan meliputi jaket, kaos, *jersey*, *pants*, *shorts*, dan lain sebagainya. PT. Apparel One Indonesia 2 memiliki beberapa lini produksi antara lain lini *cutting*, lini *sewing*, lini distribusi, lini *warehouse fabric* dan aksesoris, dan *warehouse finish good*. Aktivitas utama di perusahaan tekstil yaitu di lini *sewing* yang bertugas menjahit pakaian dan membuat pakaian dengan mesin jahit. Setiap tenaga kerja penjahit dibebankan untuk menyelesaikan  $\pm 40$  jahitan/ 8 jam kerja dan juga diterapkan sistem lembur dengan hasil target pakaian jadi 21 juta item per tahun.

Dari studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2 mengenai penilaian permasalahan stres kerja terhadap 27 tenaga kerja sebagai responden dengan menggunakan kuesioner diperoleh hasil penilaian indikator stres kerja dengan hasil stres kerja kategori berat (48,15%), sedang (29,63%), dan ringan (22,22%). Tenaga kerja di lini *sewing/sewer* mayoritas mengalami stres kerja kategori berat. Stres kerja berat pada tenaga kerja di lini *sewing/sewer* diidentifikasi berdasarkan faktor penyebab stres kerja yaitu faktor intrinsik pekerjaan (18,52%), faktor peran individu dalam organisasi kerja (7,41%), faktor hubungan kerja (25,92%),

faktor pengembangan karier (14,81%), faktor struktur organisasi dan suasana kerja (7,41%), dan faktor tuntutan dari luar pekerjaan (33,33%). Faktor intrinsik pekerjaan, faktor hubungan kerja, dan faktor tuntutan dari luar pekerjaan merupakan faktor tertinggi penyebab stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja yang berdampak pada terganggunya kesehatan tenaga kerja, menurunnya kinerja, meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kualitas kerja, dan kerugian secara materiil perusahaan karena produktivitas menurun. Diperoleh data mengenai pengukuran intensitas pencahayaan di lini *sewing* yaitu sebesar 470 LUX yang tidak sesuai dengan Permenkes RI No. 70 Tahun 2016 Tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri dan pengukuran suhu ruangan dan kelembaban udara yaitu 30,4°C dan 70,2 % yang tidak sesuai dengan suhu ideal ruangan yaitu 18-26 °C dan kelembaban ideal dalam ruangan yaitu 40-60 %. Penetapan jadwal kerja 8 jam lebih 45 menit per hari 5 hari per minggu yang tidak sesuai dengan Kepmenakertrans No. Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dilakukan penelitian dengan judul Studi tentang Faktor - faktor penyebab stres kerja pada tenaga kerja di departemen operasional lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2 Semarang Tahun 2019.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Permasalahan stres kerja tinggi pada tenaga kerja di perusahaan yang dapat merugikan perusahaan seperti mengganggu kesehatan, menurunkan kinerja, meningkatkan kecelakaan kerja dan mempengaruhi penurunan produktivitas tenaga kerja. Stres kerja tinggi pada tenaga kerja di suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan
- 2) Faktor peran individu dalam organisasi kerja.
- 3) Faktor hubungan kerja

- 4) Faktor pengembangan karier.
- 5) Faktor struktur organisasi dan suasana kerja.
- 6) Faktor tuntutan dari luar pekerjaan.

## 2. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini dari semua faktor yang menyebabkan stres kerja tinggi yang meliputi faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, dan faktor tuntutan dari luar pekerjaan penelitian hanya dibatasi pada faktor intrinsik pekerjaan, faktor hubungan kerja, faktor tuntutan dari luar pekerjaan, faktor kondisi kesehatan tenaga kerja dan faktor kinerja tenaga kerja.

## C. Rumusan Masalah

Bagaimana kaitan faktor intrinsik pekerjaan, faktor hubungan kerja, dan faktor tuntutan dari luar pekerjaan, faktor kondisi kesehatan tenaga kerja dan faktor kinerja tenaga kerja sebagai faktor - faktor penyebab stres kerja pada tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2 Semarang Tahun 2019.

## D. Tujuan

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor - faktor penyebab stres kerja pada tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2 Semarang Tahun 2019.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Menilai faktor intrinsik pekerjaan pada tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2.
- b. Menilai faktor hubungan kerja pada tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2.

- c. Menilai faktor tuntutan dari luar pekerjaan pada tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2.
- d. Menilai faktor kondisi kesehatan tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2.
- e. Menilai faktor kinerja tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2.
- f. Menganalisis hubungan faktor - faktor yang menyebabkan stres kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di lini *sewing* PT. Apparel One Indonesia 2.

## **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan
  - a. Dapat digunakan sebagai gambaran pengetahuan dan bahan masukan bagi perusahaan tentang bahaya stres kerja pada tenaga kerja.
  - b. Dapat digunakan sebagai referensi dalam menyusun kebijakan perusahaan.
  - c. Dapat digunakan sebagai upaya pengendalian stres kerja terhadap tenaga kerja untuk mengurangi risiko untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan.
  - d. Dapat diperoleh data mengenai stres kerja yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atau perbaikan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja.
2. Bagi Tenaga Kerja
  - a. Dapat digunakan sebagai penambahan pengetahuan dan pemahaman mengenai efek stres akibat kerja terhadap kesehatan tenaga kerja khususnya yang dapat berdampak pada produktivitas perusahaan.
  - b. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri untuk mengukur tingkat stres yang dialami oleh masing - masing tenaga kerja.

c. Dapat digunakan sebagai langkah upaya pengendalian untuk menurunkan tingkat stres kerja yang dialami tenaga kerja serta mencegah dampak yang ditimbulkan.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi kegiatan penelitian - penelitian selanjutnya.