

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas-jelas tidak diinginkan dan sering kali tidak diduga-duga selama atau sehubungan dengan pekerjaan industri yang dapat mengakibatkan hilangnya waktu, harta benda, dan hilangnya nyawa (Erdin et al., 2022). *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan bahwa hingga 2,78 juta pekerja meninggal tiap tahunnya yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari kematian tersebut, sekitar 2,4 juta pekerja (86,3%) berasal dari penyakit akibat kerja dan lebih dari 380.000 pekerja (13,7%) berasal dari kecelakaan kerja, (Hasan et al., 2022).

Kecelakaan kerja terjadi karena banyak faktor, antara lain faktor lingkungan dan faktor manusia. Faktor lingkungan seperti peralatan, kebijakan, pengawasan, peraturan dan tata kerja yang berkaitan dengan penerapan K3. Sedangkan faktor manusia merupakan perilaku atau kebiasaan kerja yang tidak aman sehingga tidak jarang terjadi kecelakaan kerja khususnya di Indonesia, salah satunya adalah stres kerja (Soeroso et al., 2023).

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencantumkan stres sebagai epidemi abad ke-21, karena semakin banyak orang di seluruh dunia yang menderita penyakit yang berhubungan dengan stress. Stres kerja merupakan masalah utama di berbagai negara, terutama di negara berkembang dan industri. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan karyawan, namun juga organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. (Arif et al., 2021).

Stres dalam bekerja merupakan hal yang tidak asing lagi, terutama bagi pekerja pabrik yang hampir setiap hari berada di ruangan produksi dengan suasana yang monoton. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu pemicu utama stres kerja, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kinerja. Beban kerja

sendiri mencakup segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ada tiga indikator utama beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Arisandy & Asri, 2023).

Hasil penelitian sebelumnya (Uliasi, 2021) di PT. Coca Cola Amatail Indonesia tahun 2019 bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 22 orang (51,2%), selanjutnya pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 18 orang (41,9%). Hal ini sejalan dengan penelitian (TBSA, 2014), pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 16 orang (13,2%) dan pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 95 orang (78,5%).

Stress kerja didalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan. Stress kerja perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stress timbul karena adanya tekanan stimulus, penyebab, atau pendorong yang mempengaruhi orang yang masing-masing mempunyai karakteristik sendiri yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik individu mereka. Stress juga timbul akibat tekanan yang terjadi secara terus menerus. Jika tidak ditangani dengan cepat stress dapat menjadi semakin berkembang yang akan membuat kinerja dan produktivitas di suatu perusahaan menjadi terhambat (Sulastri & Onsardi, 2020).

Faktor yang mempengaruhi stress antara lain seperti kebisingan, kelelahan, beban kerja dan sifat pekerjaan (Ramadhan & Kusumayadi, 2022). Pada faktor kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stress karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stress dan mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stress. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Pada sifat pekerjaan, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stress. Selain itu ancaman

pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Stres bisa terjadi ketidak mampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya (Sulastri & Onsardi, 2020).

Kelelahan kerja merupakan proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Faktor lingkungan fisik kerja (tekanan panas dan kebisingan) dan faktor individu (status gizi, umur, jenis kelamin dan masa kerja) mempengaruhi kelelahan pada pekerja. Kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa keadaan seperti motivasi kerja menurun, fungsi fisiologis motorik menurun, badan terasa tidak nyaman sehingga kualitas kerja menurun. Kelelahan kerja juga berisiko meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan cedera sehingga dapat merugikan pekerja sendiri dan pihak perusahaan karena penurunan produktivitas kerja (Arfan & Firdaus, 2020).

Seseorang yang memiliki tuntutan berlebihan yang melebihi dari kapasitas normal individu, maka akan menimbulkan dampak kelelahan. Seperti halnya suatu pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan kekuatan psikomotor yang lebih besar daripada yang dimiliki pekerja akan berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Selain itu aktivitas kerja yang berlebihan dan waktu istirahat yang tidak cukup pada pekerja menyebabkan ketidakseimbangan antara aktivitas otot dan proses pemulihan, sehingga mudah mengalami kelelahan. Kelelahan yang dialami oleh pekerja menyebabkan pekerja berperilaku tidak aman sehingga menyebabkan kecelakaan kerja (Lestari & Wahyuningsih, 2021).

Menurut undang-undang republic Indonesia nomor 1 tahun 1970 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya (Pemerintah Indonesia, 1970).

CV. Limbah Mass pabrik barecore berlokasi di Kabupaten Magelang, pabrik ini beroperasi setiap hari senin-sabtu, system kerja dibagian produksi

menjadi 1 shift yaitu dari pagi kecuali pada bagian oven menjadi 3 shift yaitu pagi, siang dan malam. Lamanya jam kerja yang ditargetkan perusahaan 8 jam adapun waktu kerja shift pagi mulai jam 07.00 – 15.00 WIB, shift siang jam 15.00 – 23.00, shift malam 23.00-07.00 WIB.

Berdasarkan studi pendahuluan, 7 dari 10 pekerja yang ada di CV. Limbah Mass mengeluh cepat lelah pada saat setelah bekerja, 5 dari 10 pekerja mengeluh pusing pada saat jam istirahat, 10 pekerja mengeluh pegal-pegal dan ngantuk pada saat setelah bekerja sehingga dapat menghambat aktifitas sehari-hari. Pihak Perusahaan hanya memberi waktu libur pada hari minggu atau hari besar, sehingga 8 dari 10 pekerja mengeluh tidak dapat membagi waktu antara bekerja dan mengerjakan pekerjaan rumah dikarenakan 5 diantaranya berjenis kelamin Perempuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat tarwaka (dalam Lubis, 2016) stress merupakan suatu ketidakmampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan tugas yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan berbagai hal yang terdapat pada latar belakang yang dimana kelelahan kerja dapat memicu hal yang berkaitan dengan stres kerja. Kelelahan terjadi dari faktor fisik maupun faktor psikologis individu itu sendiri, jadi stress dapat mempengaruhi oleh berbagai macam faktor. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik CV. Limbah Mass.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik CV. Limbah Mass?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk diketahuinya hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja di CV. Limbah Mass.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui tingkat stres kerja
- b. Diketahui tingkat kelelahan kerja
- c. Diketahui tingkat keeratan hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah kasanah keilmuwan dibidang keperawatan komunitas agriget kesehatan kerja.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi pekerja

Memberikan informasi kepada pekerja pabrik di CV. Limbah Mass membahas tentang hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja.
- b. Bagi Perusahaan

Dapat memahami Tingkat kelelahan kerja pekerja dan mengetahui dampak kelelahan kerja yang berhubungan dengan stress kerja terhadap pekerja di CV. Limbah Mass.
- c. Bagi Perawat Puskesmas
 - 1) Dapat meningkatkan pengetahuan pekerja tentang kesehatan kerja.
 - 2) Dapat meningkatkan akses pelayanan kesehatan kerja pada pekerja.
 - 3) Dapat meningkatkan kewaspadaan kesiapsiagaan pekerja terhadap risiko dan bahaya akibat kerja.