BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas kerja yang diberikannya. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja akhir organisasi secara keseluruhan (Suryani & Basyir, 2020).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Massie et al., 2018).

Di era globalisasi saat ini kondisi kesehatan pada pekerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dalam melakukan pekerjaan tiap individu di suatu organisasi dapat mengalami stress. Hal ini terjadi akibat kondisi pekerjaan yang dikerjakan oleh individu tersebut tidak mampu diadaptasikan dengan kemampuan fisiologi dan psikologi yang dimiliki individu tersebut (Situmeang et al., 2022a).

Stres kerja merupakan hal yang sangat mengganggu pekerjaan. Jika karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga akan terganggu. Terjadinya stres akibat kerja secara khusus akan dapat terjadinya penurunan produktivitas kerja seperti performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja, meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja menyebabkan biaya kompensasi

pekerja meningkat modal (Tarwaka, 2015). Tingkat stres seseorang bergantung pada kemampuan yang dirasakan pada diri seseorang, kepercayaan diri, ketakutan dan kegagalan seseorang (Hamali, 2018).

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami gangguan dari segi fisik maupun psikis ketika pekerja menghadapi permasalahan di suatu pekerjaan dan tidak mampu menyelesaikan. Pemicu dari stress kerja bisa dari tuntutan kerja yang berlebihan dan ketidakcukupan pekerja dalam beristirahat yang berdampak khusus pada fisik psikis dan perilaku individu tersebut. Individu yang mengalami stress kerja yang berkepanjangan bisa menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan jika tidak segera dicegah atau diatasi (Situmeang et al., 2022b). Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat mempengaruhi performa organisasi dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, menurut WHO, organisasi yang tidak sehat tidak akan mendapatkan usaha terbaik yang diberikan para pekerjanya. Hal ini tidak hanya berdampak pada performa organisasi, tetapi juga untuk keberlangsungan organisasi kedepannya.

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (Reppi et al., 2020). Stres kerja dapat terjadi pada pekerja di semua bidang termasuk juga pada pegawai pemerintahan. Penelitian yang dilakukan Parslow (2004) dalam jurnal Margareth Signal (2020), pada pegawai pemerintah Australia menunjukkan bahwa stres pada pegawai pemerintah wanita meningkat disebabkan oleh jam kerja dan kontrol terhadap pekerjaan sedangkan pada pegawai pemerintah pria disebabkan oleh ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian yang sering dilakukan lebih memfokuskan pada bidang industri, sementara itu dengan mempertimbangkan kemungkinan terjadinya stres pada bidang lain seperti pemerintahan maka perlu dilakukan juga penelitian di bidang pemerintahan.

Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur >15 tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres 37.728 orang (9,8%). Berdasarkan hasil survei Regus pada tahun 2012 dilaporkan tingkat stres kerja di Indonesia 73% dalam hal ini Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada 64% di tingkat stres kerja. Data dinas kependudukan menunjukkan bahwa DKI Jakarta memiliki penduduk yang sudah mencapai 9,5 juta jiwa. Sekitar 1,33 juta penduduk DKI Jakarta dari 9,5 juta jiwa diperkirakan mengalami gangguan kesehatan mental dengan kategori stress akut akibat kerja mencapai 1-3% dan stress kerja kategori berat mencapai 7-10%.4 Hasil penelitian Zipjet pada tahun 2017 menyatakan bahwa Jakarta berada pada urutan 132 dari 150 kota paling stres di dunia (Situmeang et al., 2022b).

Menurut OSHA, individu akan merasakan stres ketika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang dimilikinya. Secara umum, kondisi stres merupakan gangguan yang bersifat psikologis tetapi juga dapat berdampak pada fisiologi individu. Faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja, antara lain kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, ketidaksesuaian permintaan terhadap pekerja, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Reaksi setiap individu dalam mengatasi stres berbeda-beda. Bagi beberapa individu merupakan sebuah hal yang mungkin untuk mengatasi permintaan pekerjaan yang tinggi tetapi hal ini belum tentu dapat terjadi pada individu lainnya sehingga kemampuan untuk menghadapi keadaan stres sangat tergantung pada evaluasi yang bersifat subjektif (OSHA, 2014). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja menurut Caplan, et.al (1976) dan House (1974) dalam (Quick, Murphy, & Hurrell, 1992) antara lain: 1) Karakteristik Individu: jenis kelamin, umur, status pernikahan, jumlah anak dan masa kerja, 2) Karakteristik Pekerjaan: konflik peran, ketaksamaan Peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kurangnya control, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja dan tanggungjawab terhadap pekerja lainnya, kemampuan yang tidak digunakan dan tuntutan mental, 3) Aktifitas di Luar Pekerjaan, dan Faktor Dukungan Sosial (Wicaksono & Anggraini, 2018).

PT Pintar Data Group atau Prixia membangun aplikasi sebagai aplikasi Komersial. Prixia adalah pelopor dalam layanan kesehatan digital yang memungkinkan pasien mengelola kesehatannya dengan lebih praktis. Prixia menawarkan berbagai kebutuhan perusahaan layanan kesehatan dan membuatnya dapat diakses dalam satu *platform digital*. Prixia memiliki gagasan besar tentang cara meningkatkan pengalaman perawatan kesehatan dengan mencari manfaat kesehatan perusahaan yang lebih baik yang akan membantu perusahaan terbaik di Indonesia merawat karyawan mereka dengan lebih baik.

Ekosistem layanan kesehatan digital yang komprehensif, didukung oleh teknologi *Artificial Intelligence* (AI), yang berfungsi sebagai penyedia layanan kesehatan digital, termasuk telekonsultasi, janji dengan dokter, pengiriman obat, tes lab, dan konten tentang kesehatan.

Jumlah pekerja di Prixia adalah 45 dengan total pegawai permanen 35 orang dan 10 orang pegawai kontrak. Penelitian dilakukan pada seluruh pekerja di PT.Pintar Data Group sejumlah 45 orang, karena menurut data *Human Resource Development* PT. Pintar Data Group tingginya angka *turnover* karyawan PT. Pintar Data Group selama bulan Maret 2024 sampai Juni 2024 sebanyak 11 orang.

Pada umumnya dampak stress kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan aktivitas kerja saja, akan tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi.

Pengukuran stres kerja penting dilakukan karena penelitian untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja yang dialami oleh para pekerja belum pernah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi oleh perusahaan untuk dapat mengevaluasi penyebab stres kerja yang dialami para pekerja. Pengukuran ini juga dapat digunakan sebagai langkah antisipasi untuk mencegah dan mengendalikan stres kerja yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam menjalankan pekerjaan dan proses bisnis, karyawan di PT. Pintar Data Group memiliki 45 (empat puluh lima) pekerja yang terbagi dalam beberapa unit. Setiap unit memiliki tugas dan fungsi yang berbeda, selain itu stress kerja berdampak negatif bagi perusahaan karena menurunnya produktifitas pekerja dan tingginya angka *turnover* karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Faktor-faktor apakah yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membagi jadi 2 bagian yaitu :

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi stres kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.
2. Bagaimana gambaran distribusi frekuensi faktor jenis kelamin, umur, status pernikahan, masa kerja, status pegawai dan aktivitas diluar pekerjaan di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024?
3. Mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.
4. Mengetahui hubungan antara umur dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.
5. Mengetahui hubungan antara Status pernikahan dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.
6. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.
7. Mengetahui hubungan antara status pegawai dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.

8. Mengetahui hubungan antara aktivitas diluar pekerjaan dengan stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group Jakarta tahun 2024.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap mendapat mamfaat dari penelitian ini baik bagi perusahaan, pekerja , program studi kesehatan masyarakat dan bagi peneliti.

1.5.1 Bagi Perusahaan

Sebagai gambaran tingkat stress kerja yang dialami oleh pekerja. Sebagai bahan evaluasi sumber stress yang terdapat di dalam maupun luar lingkungan kerja. Sebagai masukan untuk mencegah dan mengendalikan stress yang dialami oleh para pekerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.5.2 Bagi Pekerja

Sebagai bahan evaluasi diri untuk dapat mengukur tingkat stress yang dialami pekerja. Sebagai langkah pengendalian untuk menurunkan tingkat stress yang dialami pekerja dan mencegah dampak yang akan ditimbulkan.

1.5.3 Program Studi Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian dapat dijadikan gambaran agar keilmuan K3 yang akan diajarkan di kampus nantinya dapat lebih mendekati kondisi di lingkungan kerja.

1.5.4 Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan terkait stres kerja yang telah di dapat di perkuliahan pada tempat kerja yang sesungguhnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain yang akan meneliti terkait stres kerja.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja pada pekerja di PT. Pintar Data Group tahun 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Pintar Data Group yang berjumlah 45 (empat puluh lima) pekerja. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2024 di PT. Pintar Data Group. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer melalui pengisian kuesioner NIOSH *Job Stress Questionnaire* yang telah disalin ke dalam bahasa Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik. Desain studi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Pemilihan sampel penelitian akan dilakukan dengan cara *total sampling* menggunakan spss 2.6.