

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan tempat para karyawan bekerja kerja terdiri dari berbagai macam komponen. Baik itu komponen secara fisik, sosial atau psikologis. Dalam hal komponen fisik, maka yang termasuk didalamnya adalah pabrik, mesin produksi, panas, getaran, suara dan hal lainnya. Kondisi-kondisi seperti di atas tidak bisa dihindari karena bagaimanapun juga karyawan telah dihadapkan pada lingkungan kerja yang ada. Sehingga karyawan harus siap menghadapi lingkungan kerja mereka karena karyawan dituntut untuk bekerja dalam kondisi yang sudah ada. Kondisi-kondisi yang muncul tersebut menimbulkan masalah tersendiri, baik secara psikologis maupun fisik. Dalam hal psikologis kondisi lingkungan kerja, dapat memicu timbulnya stres kerja dan dalam hal fisik dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Data Depnakertrans pada trisemester pertama tahun 2007 mencatat terjadinya 37.845 kejadian kecelakaan kerja di Indonesia (www.depnakertrans.go.id), berarti hampir setiap 1 jam terjadi kecelakaan kerja di Indonesia.

Pemerintah dan perusahaan pun menyadari munculnya kondisi ini. Pemerintah dan perusahaan berusaha para karyawan dari dampak fisik maupun psikologis yang timbul dari kondisi lingkungan kerja yang ada. Dalam hal ini pemerintah menerbitkan UU No.1 1970 tentang tenaga kerja, yang mengatur tentang

Gilang Wentar Rahardja, 2014

Hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan stres kerja

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, serta ketetapan Menkes No. 261/MENKES/SK/II/1998, yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan yang mensyaratkan tentang kondisi lingkungan kerja yang sehat bagi tenaga kerja (www.depkes.go.id).

Dalam rangka mengakomodir ketentuan dari pemerintah, perusahaan pun melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), untuk melindungi karyawan mereka. Karena perusahaan juga menyadari bahwa karyawan adalah ujung tombak dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, mereka juga ingin karyawan mereka dapat bekerja secara nyaman dan aman sehingga mampu bekerja produktif dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Program kesehatan dan keselamatan kerja melingkupi serangkaian upaya untuk melindungi para karyawan dari kondisi fisik lingkungan kerja yang mungkin menimbulkan ancaman secara fisik dan psikologis (Sumakmur P. K, 1998). lebih lanjut, program kesehatan dan keselamatan kerja bisa dikatakan sebagai upaya pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan. Dimana hakikat dari pemeliharaan karyawan menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan (Flipppo dalam Hasibuan, 1991).

Karyawan sendiri sebagai individu memiliki karakteristik dan kepribadian mereka masing. Karyawan juga memiliki sudut pandang dan pemikiran yang berbeda, dimana dalam hal ini karyawan memiliki pandangan tersendiri dalam kondisi-kondisi yang ada dalam lingkungan kerja mereka. Pandangan-pandangan tersebut dipengaruhi oleh hal-hal seperti karakteristik individu, pengalaman dan

pengetahuan. Sehingga karyawan pun pasti memiliki pandangan tersendiri tentang pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan tidak hanya memberikan dampak secara fisik, namun juga memberikan dampak psikologis bagi karyawan. Dampak-dampak psikologis yang muncul seperti stres kerja, depresi dan trauma. Pada penelitian yang dilakukan Angeline O. M Chan dan Chan Yiong Huak (2004), dengan judul *“Influence of Work Environment on Emotional Health in a Health Care Setting. Occupational Medicine”*, didapatkan hasil bahwa para dokter dan perawat di Singapura, mengalami gejala depresi dan stres karena lingkungan kerja mereka yaitu rumah sakit, dikarenakan lingkungan kerja mereka menghadapkan para dokter dan perawat kepada kejadian-kejadian seperti orang yang terluka parah, orang yang sekarat dan orang yang meninggal.

Sedangkan pada penelitian Tomas Lund et.al (2006), yang berjudul *“Physical Work Environment Risk Factors For Long Term Sickness Absence: Prospective Findings Among A Cohort Of 5357 Employees In Denmark”*, diketahui bahwa faktor lingkungan kerja yang tidak sehat dapat mempengaruhi keadaan fisik dan mental karyawan sehingga menyebabkan tingkat absensi karyawan tersebut meningkat. Pada penelitian ini kita melihat bahwa tekanan lingkungan kerja menyebabkan karyawan tidak produktif dengan meningkatnya tingkat absensi sehingga mempengaruhi produktifitas dari perusahaan.

Dalam penelitian Hilde Mausner Dorsch dan William W. Eaton (2000), yang berjudul *“Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment Of The Demand–Control Model”*, dikemukakan bahwa tekanan psikologis yang dihasilkan oleh kondisi lingkungan kerja menyebabkan karyawan menderita depresi dan *dysphoria*. Selain itu McCoy dan Evans (Morrow, 2006), mengatakan bahwa faktor seperti getaran, suara dan suhu udara mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

PT. Lion Star sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi produk-produk plastik menggunakan mesin-mesin besar yang mendukung operasional mereka selain tentunya sumber daya manusia. Mesin-mesin produksi yang digunakan adalah mesin yang memerlukan kehati-hatian dan kecermatan dalam pengoperasiannya. Oleh karena itu dituntut kehati-hatian dari para karyawan untuk mengoperasikannya. Untuk melindungi karyawan mereka, maka PT. Lion Star melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja, yang mewajibkan para karyawan melindungi diri mereka dengan menggunakan pakaian kerja, helm, kacamata dan penutup telinga. Hal ini dilakukan perusahaan untuk melindungi karyawan mereka baik secara fisik dan psikologis. Namun tentunya karyawan sebagai individu yang memiliki ciri dan karakteristik berbeda memiliki pandangan yang berbeda tentang program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Dimana pandangan mereka terhadap program kesehatan dan

keselamatan kerja yang dilakukan perusahaan tentunya memberikan pengaruh pada karyawan baik itu secara fisik atau psikologis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bermaksud untuk meneliti tentang “hubungan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. Lion Star”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Lion Star?
2. Bagaimana tingkat stres kerja pada karyawan PT. Lion Star?
3. Apakah terdapat hubungan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan tingkat stres kerja?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi pelaksanaan program kesehatan kerja dengan stres kerja, serta melihat tingkat persepsi pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dan stres kerja pada karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Gilang Wentar Rahardja, 2014

Hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan stres kerja

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dalam konteks teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk lebih memahami hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan kerja serta kaitannya dengan tingkat stres kerja pada karyawan, baik itu bagi ilmu Psikologi atau ilmu-ilmu lain yang ingin melanjutkan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dalam konteks praktis penelitian ini membantu perusahaan untuk lebih memahami persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu pula membantu perusahaan untuk lebih memahami tentang stres kerja yang terjadi pada karyawan. Sehingga mampu merancang program-program yang lebih baik untuk melindungi karyawan.

1.5 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu pendekatan penelitian yang menggunakan angka dalam pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasilnya. Selain itu, pendekatan kuantitatif ini juga sering kali disertai oleh tabel, grafik, bagan, dan gambar dalam pemahaman kesimpulan penelitiannya (Arikunto, 2006).

Metode statistik yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2007).

1.6 Lokasi, Populasi dan Sample Penelitian

1.6.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada bagian produksi PT. Lion Star.

1.6.2 Populasi dan Sample Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang sedang diteliti. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh periset kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi bisa berupa orang, organisasi, kata-kata dan kalimat, simbol-simbol dan nonverbal, iklan, televisi, radio, surat kabar, dan lain-lain. Objek riset ini juga disebut satuan analisis (*unit of analysis*) atau unsur-unsur populasi. Jadi, unit analisis ini merupakan unit yang akan diteliti. (Sugiyono, 2005). Yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Lion Star.

Sedangkan sample merupakan beberapa bagian kecil atau cuplikan yang diambil dalam populasi (Ferguson dalam Sevilla dkk, 2006). Untuk keperluan pengambilan sample maka dilakukan teknik simple random

sampling. Teknik *simple random sampling*, adalah teknik untuk mengambil sample secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2007).

1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 = tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja karyawan PT.

Lion Star dengan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja.

$H_0 : (\rho_1 = \rho_2)$

H_a = terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja karyawan di PT.

Lion Star dengan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja.

$H_a : (\rho_1 \neq \rho_2)$

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,01$, maka H_0 diterima
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,01$, maka H_0 ditolak

