

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Bekerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari tempat kerja itu sendiri. Tempat kerja terbagi menjadi dua yaitu dalam ruangan dan luar ruangan atau lapangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970).

Agar terwujudnya suatu perusahaan yang baik, perusahaan tentu memiliki sejumlah pekerja yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan baik dalam ruangan maupun dilapangan. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak mungkin bisa sukses maupun beroperasi sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran pekerja (dalam Yuda, 2021). Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang handal dan tangguh dalam menunjang bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pekerja lapangan.

Pekerja yang bekerja dilapangan, mereka lebih banyak bergerak dan terkena cahaya matahari dan memiliki risiko yang tinggi dalam bekerja seperti kecelakaan kerja. International Labour Organization (2013) mengungkapkan bahwa bekerja diluar ruangan justru memberikan efek negatif pada para pekerja meskipun ada kecenderungan pekerja untuk bisa lebih produktif saat bekerja diluar ruangan. Namun seringkali, pekerja yang bekerja diluar ruangan ini mendapat resiko lebih besar seperti harus bekerja dengan waktu lebih lama serta intensitas pekerjaan yang lebih tinggi. Secara mendasar seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti menginginkan performa kerja yang optimal, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut (Gary & Goodale dalam Prasetyo, 2015). Tetapi kenyataan yang dihadapi bahwa banyak sekali pekerja yang menunjukkan pekerja mengalami masalah psikologis dalam pekerjaannya seperti kelelahan, *burnout* dan stres kerja (dalam Prasetyo, 2015).

Luthans (dalam Tewel., dkk, 2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja diartikan sebagai sumber atau stressor kerja

yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Asih., Widhiastuti dan Dewi, 2018). Stres kerja terjadi pada hampir semua pekerja dimana kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat menimbulkan dampak positif dan bahkan dampak negatif bagi pekerja yang bersangkutan dan bagi organisasi dimana semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seorang pekerja sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stres sangat berbeda (Tewal., dkk, 2017).

Stres kerja dapat muncul dalam gejala fisik, psikologis dan perilaku. Gejala fisik yang muncul saat orang mengalami stres diantaranya terdapat perubahan dalam metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan serangan jantung. Gejala psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan menunda-nunda. Gejala perilaku yang muncul diantaranya perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan (Robbins dalam Syafmarini dan Prihatsanti, 2014).

Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindari, namun stres kerja dapat dikurangi atau dikelola sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi (Tewal., dkk, 2017). Menurut Marliani (dalam Asih., Widhiastuti dan Dewi, 2018)

ada dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor pribadi sebagai pemicu stress dan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Widyaningrum, 2019). Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Widyaningrum, 2019). Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja (Gie dalam Norianggono, Hamid dan Ruhana, 2014).

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Widyaningrum, 2019). Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja (Rizqi dan Widowati dalam Wikurendra dan Charolina, 2020).

Untuk memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pekerja, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja dimana secara langsung akan mendukungnya untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitu juga sebaliknya apabila seorang pekerja yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pekerja tersebut menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga mengganggu aktifitasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 1 November 2021 terhadap pelaksana lapangan PT. Indobangun Megatama, diperoleh keterangan bahwa pelaksana lapangan mengatakan beberapa pekerja sering uring-uringan saat bekerja, mengeluh pusing, sakit kepala dan pinggang, terkadang pekerja pergi meninggalkan pekerjaan disaat pekerjaan belum selesai, pulang cepat tanpa sepengetahuan pelaksana lapangan, pelaksana lapangan mengatakan bahwa pekerja mengeluh ketika disuruh bekerja dihari libur.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 8 orang pekerja lapangan PT. Indobangun Megatama, ditemukan bahwa pekerja mengalami stress dalam bekerja dibuktikan dengan pekerja mengatakan seringkali mengeluh sering susah tidur, kurangnya waktu istirahat, sulit fokus dan berkonsentrasi saat bekerja, kehilangan

semangat bekerja dan mudah lelah, sering sakit kepala, pusing dan sakit pinggang, sesak nafas, pekerja merasa tertekan pada pekerjaan, mudah marah, mudah tersinggung, nafsu makan menurun, gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, pekerja merasa keberatan dengan jam kerja lembur dan sering bekerja dihari libur, cemas ketika pekerjaan belum selesai, pekerja terkadang merasa bosan dan sering menunda pekerjaan.

Ditemukan juga banyaknya debu ditempat kerja menjadi masalah bagi kesehatan pekerja yang menyebabkan terganggunya pernapasan pekerja dan membuat pekerja sulit fokus dan berkonsentrasi saat bekerja. Suhu udara yang terlalu panas menyebabkan pekerja mudah lelah dan sakit kepala dan menjadi sering beristirahat ketika bekerja. Terkadang kondisi cuaca yang sering hujan ditempat kerja menyebabkan pekerja tidak bisa pergi bekerja. Pekerja menjadi susah tidur karena memikirkan pekerjaan dan masalah yang ada dilingkungan kerjanya.

Penelitian tentang lingkungan kerja fisik dengan stres kerja sudah pernah diteliti oleh peneliti lain, seperti yang diteliti oleh Dea Gitta Angwen (2017) dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada PT Panggung Electric Citrabuana”. Penelitian Oleh Intan Sari Karmani, Sri Suwarsi, Dudung Abdurahman (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Stres Kerja Karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera”. Selanjutnya penelitian oleh Edza Aria Wikurendra dan Ayu Charolina (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Assembling di PT. Bromo Steel

Indonesia Kota Pasuruan Jawa Timur”. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Lapangan PT. Indobangun Megatama”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada pekerja lapangan PT. Indobangun Megatama?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada pekerja lapangan PT. Indobangun Megatama.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengembangan cakrawala ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial mengenai lingkungan kerja fisik dengan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sampel Penelitian

Bagi sampel penelitian diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang lingkungan kerja fisik dan stres kerja.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai lingkungan kerja fisik dan stress kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori yang terbaru dan berbeda sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.