

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

National Institute of Occupational Safety and Health di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa setiap hari rata-rata 32 orang tewas di tempat kerja dan 5500 orang mengalami cedera yang mengakibatkan mereka tidak bisa bekerja (Bertens,2000). Menurut Data Internasional Labor Organization (ILO) seperti yang dipaparkan oleh Muhaimin (2012) bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70 persen di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Total kerugian sangat banyak, yaitu Rp 280 triliun. Sementara itu bahwa data yang diperoleh di Indonesia sampai dengan September 2012, ditemukan bahwa angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja (Muhaimin, 2012 dalam Nurhayat, 2012).

Sebuah survei juga menemukan bahwa keefektifan ruang kerja di Amerika turun 6 persen sejak 2008 (*US Workplace Survey*, 2013). Suara bising yang mengganggu, serta stimulan visual pada kantor-kantor berkonsep ruang terbuka, adalah alasan utama penurunan tersebut. Selain itu, kasus yang lebih sulit untuk diidentifikasi dan ditangani adalah stress seperti pada penelitian di Amerika yang mengungkapkan bahwa tiga per empat pekerja di Amerika mengeluh tentang stress kerja (Bertens,2000). Di Indonesia, salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta

pada tahun 2002 menemukan bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan, PHK, pemotongan gaji, dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor utama pada saat itu (Saragih, 2010).

Beberapa fakta yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja ternyata justru sering sekali diabaikan oleh perusahaan (Jarvis,2013). Masalah lain yang diungkapkan oleh Garcia dan Serrano (2011) bahwa ternyata karyawan di perusahaan besar justru menghadapi lingkungan kerja yang buruk, bekerja di perusahaan besar secara signifikan mengurangi kepuasan kerja bila tidak ada kontrol untuk kondisi kerja. Dalam ketiadaan kontrol sifat dari lingkungan kerja, karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan – perusahaan besar (Idson,1990). Kompas (2013) mempublikasikan kantor-kantor dengan konsep tak biasa dan seru di Southampton, Inggris dengan desain yang mengadopsi potensi para karyawannya akan menghasilkan kultur kerja yang baik (O'Callaghan, 2013).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemo,2000). Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja (Wursanto,2005). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, maupun aman dari pemutusan kerja. Sedangkan lingkungan fisik seperti bangunan, ruang kerja dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya.

Beberapa faktor lingkungan kerja dianggap menjadi kunci yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktifitas, moral dan tingkat kenyamanan (Leblebici,2012). Misalnya seperti desain fisik lingkungan kerja yang dapat meningkatkan persentase produktifitas tenaga kerja sebesar 5-10 persen (Brill, 1992). Selain meningkatkan produktifitas, menjaga kualitas lingkungan kerja memberi beberapa manfaat lain yaitu mengurangi dampak buruk akibat lingkungan yang tidak sehat, memelihara nama baik dan citra perusahaan, mengurangi risiko pengeluaran tambahan serta untuk mematuhi peraturan pemerintah tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja. Salah satunya adalah Sistem Manajemen K3 yang sebagaimana tertera dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh Pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan. Selain itu dalam hal kesehatan, cara bekerja dan peralatan yang digunakan memiliki dampak yang besar pada kesehatan di tempat kerja (Jarvis, 2013).

Kondisi lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu (Susilo, 2012). Lingkungan kerja yang diberdayakan dan memotivasi, akan membuat sikap kerja menjadi lebih baik (Brown dan Leight, 1996). Menciptakan lingkungan kerja yang menarik, kreatif, nyaman, dan memuaskan dapat memunculkan rasa bangga bagi tenaga kerja terhadap apa yang mereka kerjakan (Taiwo, 2009). Selain itu kondisi lingkungan juga mempengaruhi persepsi keamanan yang berdampak pada komitmen tenaga kerja (Gyekye, 2006).

Susilo (2012) juga mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan yang buruk akan berdampak buruk pula bagi individu. Lingkungan kerja yang

kurang nyaman dari berbagai sisi, baik sisi fisik maupun non fisik memiliki dampak berantai yaitu; semangat bekerja karyawan semakin menurun, gairah kerja menurun, dan turunnya produktifitas. Lingkungan kerja yang buruk memiliki hubungan terhadap turunnya kepuasan kerja, meningkatnya ketidakhadiran, *burnout*, dan fenomena stres (McCowan, 2001). Hal tersebut turut dibuktikan oleh suatu penelitian dari Fellowes tahun 2013, yang menemukan bahwa hampir setengah dari respondennya mengatakan masalah kesehatan yang diakibatkan oleh kondisi kerja memberikan dampak negatif pada kehidupan pribadi mereka dan satu dari lima responden menderita stress (Kompas,2013).

Menurut Morgan (1986) stress adalah keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang di nilai membahayakan, tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang (dalam Karman dan Suyasa,2004). Hasil penelitian Hurrell dkk pada tahun 1988 mengungkapkan bahwa suara bising, lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat dinilai sebagai faktor yang tinggi sebagai pembangkit stress (dalam Munandar,2001). Stress yang terlalu banyak akan membuat kesehatan seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi sebaliknya stress dalam jumlah kecil akan bermanfaat karena membantu memusatkan perhatian dan kinerja karyawan (Amirullah,2010). Moorhead dan Griffin (dalam Bachroni dan Asnawi,1999) menyatakan bahwa terdapat 3 dampak stress kerja terhadap individu yaitu dampak perilaku, psikologis, dan kesehatan.

Menurut riset terdahulu, dikatakan bahwa tingkat stress kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebab lingkungan kerja yang baik, nyaman dan mendukung akan membuat perasaan karyawan menjadi nyaman dan *enjoy* dalam bekerja (Amirullah,2010). Berdasarkan riset yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru, diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru (Nurmalasari, 2012). Selain itu, analisis yang dilakukan pada PT Indo Bali Kabupaten Jimbaran mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan (Susilo,2012). Kontribusi efektif dari variabel lingkungan kerja fisik pada PT Indo Bali adalah 13,84 persen, sedangkan dari variabel lingkungan kerja non fisik lebih rendah yaitu 10,30 persen. Artinya bahwa kondisi fisik dan non fisik memiliki besar pengaruh yang berbeda terhadap stress kerja.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik dan non fisik penting bagi terciptanya lingkungan yang nyaman dan aman untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Namun, seperti yang dikemukakan oleh Jarvis (2013), bahwa ternyata masalah lingkungan kerja masih sering diabaikan serta adanya kecenderungan lingkungan kerja yang buruk pada perusahaan besar (Garcia dan Serrano,2011) . Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul :

“ PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK TERHADAP STRESS KERJA : STUDI PADA PROGRAM SPIRIT PT. DIRGANTARA INDONESIA “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah :

1. Bagaimana lingkungan fisik dan non fisik pada Program Spirit PT Dirgantara Indonesia?
2. Bagaimana tingkat stress kerja karyawan pada Program Spirit PT Dirgantara Indonesia?
3. Apakah lingkungan fisik dan non fisik kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana lingkungan fisik dan non fisik pada Program Spirit PT Dirgantara Indonesia?
2. Untuk menganalisis tingkat stress kerja karyawan pada Program Spirit PT Dirgantara Indonesia?
3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan fisik dan non fisik kerja terhadap stress kerja pada Program Spirit PT Dirgantara Indonesia?

1.4 Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak organisasi

Untuk pihak organisasi, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membantu organisasi agar dapat memperbaiki atau menentukan kondisi pekerjaan baik fisik maupun non fisik yang tepat untuk mengurangi tingkat stress kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti tentang adanya pengaruh kondisi fisik dan non fisik pekerjaan terhadap stress kerja dan penelitian ini dapat membantu para mahasiswa untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang pengaruh kondisi fisik dan non fisik kerja terhadap stress kerja.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang bagaimana kondisi kerja fisik dan non fisik berkontribusi bagi tingkat stress kerja karyawan.