

**USULAN PERBAIKAN TINGKAT STRES
PSIKOSOSIAL PADA PEKERJA
PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar
Sarjana dalam bidang ilmu Teknik Industri

Disusun oleh :

Nama : Samuel Shan Surya Wijaya
NPM : 2016610074



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2020**

**USULAN PERBAIKAN TINGKAT STRES
PSIKOSOSIAL PADA PEKERJA
PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar
Sarjana dalam bidang ilmu Teknik Industri

Disusun oleh :

Nama : Samuel Shan Surya Wijaya
NPM : 2016610074



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2020**

**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG**



Nama : Samuel Shan Surya Wijaya
NPM : 2016610074
Program Studi : Sarjana Teknik Industri
Judul Skripsi : USULAN PERBAIKAN TINGKAT STRES
PSIKOSOSIAL PADA PEKERJA PT PRIMARINDO
ASIA INFRASTRUCTURE TBK

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Agustus 2020

**Ketua Program Studi Sarjana
Teknik Industri**



(Romy Loice, S.T., M.T.)

Pembimbing Tunggal

(Dr. Paulus Sukpto, Ir., MBA.)



PERNYATAAN TIDAK MENCONTEK ATAU MELAKUKAN PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Samuel Shan Surya Wijaya

NPM : 2016610074

dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul:

**USULAN PERBAIKAN TINGKAT STRES PSIKOSOSIAL PADA PEKERJA PT
PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK**

adalah hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya.

Bandung, 30 Juli 2020

Samuel Shan Surya Wijaya

NPM : 2016610074

ABSTRAK

Bahaya psikologi sosial (psikososial) melalui stres kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan kesehatan psikologis pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Stres kerja dapat disebabkan karena faktor-faktor psikososial yang ada di pekerjaan. Pekerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk diduga memiliki stres kerja yang ditimbulkan dari beban kerja yang berat sehingga menyebabkan pekerja harus melakukan lembur. Selain itu, konflik peran dan dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang berkelanjutan dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja bahkan produktivitas dari perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengukur stres kerja dan faktor psikososial yang ada di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

Metode penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui faktor psikososial yang berhubungan dengan stres kerja operator di divisi produksi pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuesioner NIOSH *Generic Job Stress* yang disebarakan kepada responden. Instrumen tersebut dapat mengukur stres kerja dan faktor psikososial.

Hasil Penelitian menunjukkan rata-rata stres kerja yang dialami oleh operator adalah sebesar 1,41. Angka tersebut menunjukkan jika operator di divisi produksi mengalami tingkat stres sedang. Kemudian, 54,55% operator mengalami tingkat stres sedang, 33,33% operator mengalami tingkat stres rendah, dan 12,12% operator mengalami tingkat stres tinggi. Selanjutnya, terdapat tiga faktor psikososial yang berhubungan secara signifikan terhadap stres kerja yaitu ketaksamaan peran, beban kerja kuantitatif, dan dukungan sosial dari rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diberikan lima usulan perbaikan kepada perusahaan.

ABSTRACT

Social psychological (psychosocial) hazards through job stress can affect the physical health and psychological health of workers directly or indirectly. Job stress can be caused due to psychosocial factors at work. Workers at PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk are suspected of having job stress caused by heavy workloads that cause workers to have to do overtime work. In addition, role conflict and social support are factors that increase job stress. Continuous job stress can affect the health of workers and even the productivity of the company. Therefore, it is necessary to conduct research to measure job stress and psychosocial factors in PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

This quantitative research method aims to determine the psychosocial factors associated with job stress of operators in the production division at PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. This research was carried out using the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire instrument and is distributed to respondents. The instrument can measure job stress and psychosocial factors.

The results showed the average job stress experienced by the operators was 1.41. This results shows if the operators in the production division are experiencing moderate stress levels. Then, 54.55% operators experience moderate stress levels, 33.33% operators experience low stress levels, and 12.12% operators experience high stress levels. Furthermore, there are three psychosocial factors that have a significant relationship to job stress, namely role ambiguity, quantitative workload, and social support from coworker. Based on the results of the study, five proposed improvements were made to the company.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kasih dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi dengan judul “Usulan Perbaikan Tingkat Stres Psikososial pada Pekerja PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk”. Penelitian ini disusun dengan baik dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana dalam bidang ilmu Teknik Industri pada Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan laporan skripsi ini tidak dapat dilepaskan dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Paulus Sukpto, Ir., MBA., selaku dosen pembimbing tunggal dalam penelitian ini. Beliau telah memberikan banyak bimbingan, ilmu, semangat, dan teladan selama proses penelitian skripsi.
2. Bapak Dr. Thedy Yogasara, S.T., M.Eng.Sc. dan Ibu Loren Pratiwi, S.T., M.T., selaku dosen penguji proposal dan sidang skripsi yang telah memberikan masukan yang bermanfaat terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.
3. Bapak Romy Loice, S.T., M.T., selaku dosen koordinator skripsi dan juga dosen wali yang memberikan arahan terkait hal-hal teknis penyusunan skripsi.
4. Bapak Agus Sunarto, selaku Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT Primarindo Asia Infrastructure yang telah memberikan kesempatan dan izin, meluangkan waktu, dan memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
5. Kedua orang tua penulis serta saudara-saudara penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan semangat kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Teman-teman terdekat penulis Anddersen, Andrew, Bagas, Devi, Enrico, Gita, Michael, Mita, Novan, Reinhart, Wulan, dan Yasinta yang selalu

memberikan dukungan, perhatian, dan semangat selama penulis menyusun laporan penelitian.

7. Teman-teman kelas B dan Teknik Industri angkatan 2016 yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pihak-pihak yang penulis tidak dapat tuliskan satu persatu yang selalu mendoakan dan mendukung penulis.

Penulis menyadari jika laporan skripsi yang telah dibuat tidak terlepas dari kekurangan. Oleh sebab itu, penulis berharap menerima masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sehingga dapat menjadi pembelajaran bagi penulis untuk lebih berkembang. Penulis juga menyampaikan permohonan maaf apabila dalam laporan skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan. Akhir kata, semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi ranah keilmuan Teknik Industri.

Bandung, Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	I-1
I.1 Latar Belakang Permasalahan.....	I-1
I.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	I-4
I.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi Penelitian.....	I-8
I.4 Tujuan Penelitian	I-9
I.5 Manfaat Penelitian	I-9
I.6 Metodologi Penelitian.....	I-10
I.7 Sistematika Penulisan.....	I-12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	II-1
II.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	II-1
II.2 Stres.....	II-3
II.3 Stres Kerja	II-6
II.4 Faktor yang Berhubungan terhadap Stres Kerja.....	II-8
II.4.1 Faktor Stresor Kerja	II-8
II.4.2 Faktor Pendukung Stresor Kerja	II-11
II.4.3 Faktor Individu.....	II-12
II.5 Dampak Stres Kerja.....	II-13
II.6 Pencegahan dan Penanggulangan Stres Kerja	II-14
II.7 Psikologi Sosial.....	II-17
II.8 NIOSH <i>Generic Job Stress Questionnaire</i>	II-20
II.9 Pengujian Statistika	II-22
II.9.1 <i>Independent t-test</i>	II-22
II.9.2 <i>Spearman's Rank Correlation</i>	II-23

II.9.3	Regresi Linear Berganda.....	II-25
II.10	Kategorisasi Skala.....	II-27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		III-1
III.1	Jenis dan Desain Penelitian	III-1
III.2	Populasi dan Sampel	III-1
III.3	Pengumpulan Data.....	III-3
III.4	Pengolahan Data.....	III-3
III.5	Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian	III-5
III.6	Analisis Data	III-8
III.6.1	Analisis Univariat	III-8
III.6.2	Analisis Bivariat	III-8
III.6.3	Analisis Multivariat.....	III-9
BAB IV PENGOLAHAN DATA		IV-1
IV.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	IV-1
IV.2	Analisis Univariat.....	IV-3
IV.2.1	Stres Kerja.....	IV-3
IV.2.2	Faktor Individual	IV-4
IV.2.3	Faktor Stresor Kerja	IV-5
IV.2.4	Faktor Pendukung	IV-7
IV.3	Analisis Bivariat	IV-8
IV.3.1	Hubungan Stres Kerja - Faktor Individual.....	IV-9
IV.3.2	Hubungan Stres Kerja - Faktor Stresor Kerja.....	IV-14
IV.3.3	Hubungan Stres Kerja - Faktor Pendukung.....	IV-16
IV.4	Analisis Multivariat.....	IV-18
IV.4.1	Uji Linearitas.....	IV-19
IV.4.2	Uji Normalitas	IV-19
IV.4.3	Uji Multikolinearitas.....	IV-21
IV.4.4	Uji Heteroskedastisitas	IV-21
IV.4.5	Uji Regresi Linear Berganda	IV-22
BAB V ANALISIS		V-1
V.1	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	V-1
V.2	Stres Kerja.....	V-2
V.3	Hubungan Stres Kerja - Jenis Kelamin	V-4
V.4	Hubungan Stres Kerja - Usia.....	V-4

V.5	Hubungan Stres Kerja - Masa Kerja	V-5
V.6	Hubungan Stres Kerja - Konflik Peran	V-6
V.7	Hubungan Stres Kerja - Ketaksaan Peran	V-7
V.8	Hubungan Stres Kerja - Ketidakpastian Pekerjaan.....	V-8
V.9	Hubungan Stres Kerja - Beban Kerja Kuantitatif.....	V-9
V.10	Hubungan Stres Kerja - Tanggung Jawab Terhadap Pekerja Lain...	V-10
V.11	Hubungan Stres Kerja - Dukungan Sosial.....	V-10
V.12	Uji Regresi Linear Berganda	V-13
V.13	Usulan Perbaikan	V-155
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		VI-1
VI.1	Kesimpulan	VI-1
VI.2	Saran	VI-2
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
RIWAYAT HIDUP PENULIS		

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Format dan Faktor Kuesioner NIOSH GJSQ.....	II-21
Tabel II.2	Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	II-24
Tabel II.3	Persamaan Kategorisasi	II-28
Tabel III.1	Buku Daftar Kode Skor Variabel.....	III-3
Tabel III.2	Daftar Hipotesis Penelitian	III-7
Tabel IV.1	Pengujian Validitas	IV-2
Tabel IV.2	Pengujian Reliabilitas	IV-4
Tabel IV.3	Tingkat Stres Kerja Responden.....	IV-4
Tabel IV.4	Analisis Univariat Stres Kerja	IV-4
Tabel IV.5	Analisis Univariat Jenis Kelamin.....	IV-4
Tabel IV.6	Analisis Univariat Usia dan Masa Kerja.....	IV-5
Tabel IV.7	Analisis Univariat Stresor Kerja	IV-5
Tabel IV.8	Analisis Univariat Faktor Pendukung.....	IV-7
Tabel IV.9	Identifikasi Data Variabel.....	IV-8
Tabel IV.10	Pengujian Kenormalan Jenis Kelamin.....	IV-9
Tabel IV.11	Pengujian Homogenitas Variansi Jenis Kelamin	IV-10
Tabel IV.12	Hubungan Stres Kerja - Jenis Kelamin.....	IV-11
Tabel IV.13	Hasil Pengujian <i>Independent t-test</i>	IV-12
Tabel IV.14	Hubungan Stres Kerja - Usia.....	IV-12
Tabel IV.15	Hubungan Stres Kerja - Masa Kerja.....	IV-13
Tabel IV.16	Hubungan Stres Kerja - Faktor Stresor Kerja.....	IV-14
Tabel IV.17	Hubungan Stres Kerja - Faktor Pendukung Stres Kerja	IV-17
Tabel IV.18	Uji Linearitas Analisis Multivariat	IV-20
Tabel IV.19	Uji Normalitas Analisis Multivariat	IV-20
Tabel IV.20	Uji Multikolinearitas Analisis Multivariat.....	IV-21
Tabel IV.21	Uji Heteroskedastisitas Analisis Multivariat	IV-22
Tabel IV.22	Hasil Koefisien Determinasi dan ANOVA.....	IV-23
Tabel IV.23	Hasil Uji t Analisis Multivariat.....	IV-23
Tabel V.1	Analisis Indikator Pertanyaan	V-16
Tabel V.2	Format Panduan Pengarahan	V-18

Tabel V.3	Lembar Evaluasi Mingguan	II-21
Tabel V.4	Prosedur Operasi Standar <i>New Normal</i>	V-24
Tabel V.5	Rekapitulasi Usulan Perbaikan	V-26

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Indeks Produksi Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki ..	I-1
Gambar I.2	Struktur Organisasi PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk	I-5
Gambar I.3	Diagram Alir Metodologi Penelitian	I-12
Gambar II.1	Kerangka Konsep Stres di Organisasi	II-5
Gambar II.2	Model Stres Kerja NIOSH	II-7
Gambar II.3	Skema Pendekatan Teoritis Stres Kerja NIOSH GJSQ	II-21
Gambar III.1	Kerangka Konsep Penelitian	III-6
Gambar IV.1	<i>Box Plot</i> Jenis Kelamin.....	IV-10
Gambar V.1	<i>Visual Display</i> Jaga Jarak	V-24
Gambar V.2	<i>Visual Display</i> Kenakan Masker.....	V-25
Gambar V.3	<i>Visual Display</i> Cuci Tangan	V-26

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUESIONER NIOSH *GENERIC JOB STRESS*

LAMPIRAN B PENGOLAHAN DATA SPSS

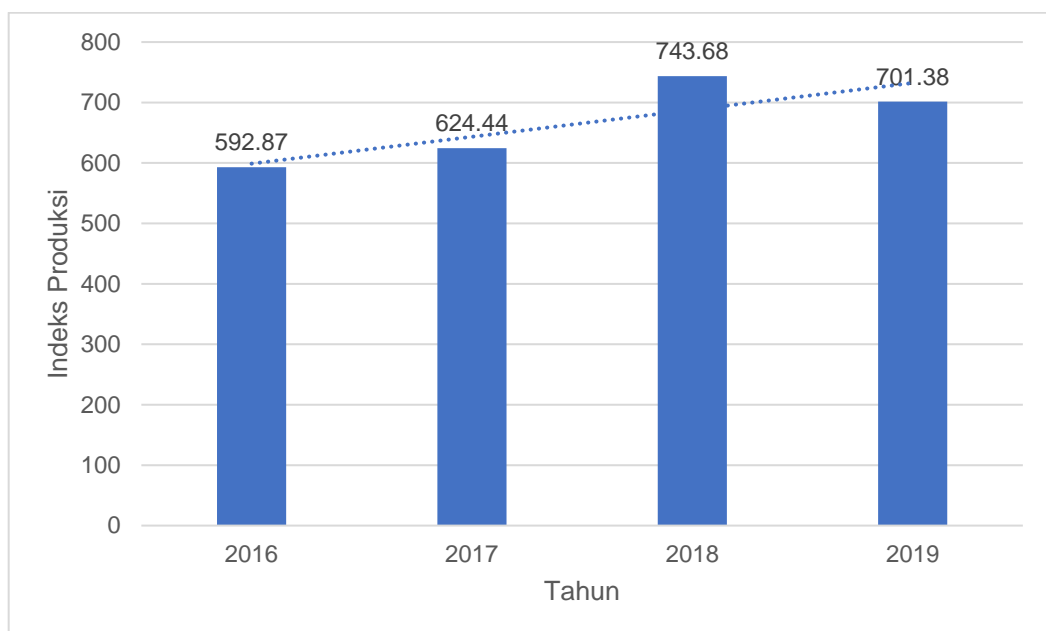
BAB I

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai gambaran awal penelitian yang dilakukan dan permasalahan yang diteliti. Bab pendahuluan terbagi menjadi beberapa bagian seperti latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

I.1 Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan industri semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Berbagai produk hasil industri semakin banyak dibutuhkan dan diminta oleh konsumen. Hal ini menjadi penyebab semakin banyak dan berkembangnya baik industri baru maupun ekspansi dari industri yang sudah ada. Salah satu industri yang mengalami perkembangan pesat adalah industri sepatu. Gambar I.1 menunjukkan data indeks produksi industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki dari industri manufaktur besar dan sedang yang dikumpulkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS).



Gambar I.1 Indeks Produksi Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki
(Sumber : Badan Pusat Statistik (2017, 2019))

Berdasarkan Gambar I.1 dapat dilihat jika angka indeks produksi pada industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki mengalami peningkatan dari tahun 2016 hingga 2019. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan produksi tersebut berkaitan dengan adanya peningkatan permintaan pasar dari industri tersebut.

Berbagai varian dan jenis sepatu baru semakin banyak diproduksi untuk menanggapi pangsa pasar yang beragam. Perusahaan sepatu saling berkompetisi satu sama lain untuk menjangkau banyak bagian pasar. Oleh karena itu, perusahaan sudah pasti harus meningkatkan produktivitas dari produksinya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Peningkatan produktivitas produksi akan memberikan dampak keuntungan yang lebih baik secara finansial maupun non-finansial bagi perusahaan.

PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang alas kaki di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi sepatu dari berbagai kalangan seperti sepatu untuk anak-anak hingga sepatu untuk orang dewasa. Hasil produksi sepatu dari perusahaan ini akan dijual kepada pasar nasional melalui sepatu dengan merek Tomkins. Perusahaan juga pernah melayani pasar internasional dengan bekerja sama dengan berbagai produsen sepatu seperti Reebok, Puma, dan Diadora.

Produk sepatu yang akan dijual harus memerhatikan syarat-syarat diantaranya seperti kualitas, harga, keramahan produk terhadap lingkungan, serta faktor keselamatan dan kesehatan kerja dari pekerja perusahaan. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja pekerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan terlebih ketika perusahaan menjalankan kegiatan produksinya. Perusahaan memerlukan pekerja dalam kondisi yang baik sehingga pekerja dapat mengoperasikan berbagai mesin ataupun pekerja dapat melakukan pekerjaan kantor di perusahaan dengan optimal. Oleh karena itu, pekerja menjadi salah satu elemen penting yang dimiliki perusahaan dan perusahaan bertanggung jawab menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) para pekerjanya. Jaminan K3 pekerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia bervariasi dari tahun ke tahun. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus.

Kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan mencapai 173.105 kasus (Pikiran Rakyat 15 Januari, 2019). Kemudian pada tahun 2019, kasus kecelakaan kerja mengalami penurunan menjadi 77.295 kasus. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauzi menjelaskan kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian dan kerugian materi serta pencemaran lingkungan. Namun kecelakaan kerja dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan masyarakat (Detik Finance 14 Februari, 2020).

Kecelakaan kerja dapat terjadi apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Kondisi K3 perusahaan yang baik akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Republik Indonesia No. 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja Pasal 3(b) mengenai syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi: Pengendalian faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi kerja agar memenuhi standar. Dalam permenaker tersebut disebutkan bahwa faktor psikologi kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dilakukan pengendalian dalam K3 perusahaan.

Setiap pekerjaan memiliki risiko yang dapat terjadi. Risiko tersebut dapat berupa bahaya atau *hazard* baik yang ringan maupun fatal. Bahaya pekerjaan dapat dibagi menjadi bahaya fisik (biologis, biomekanik, kimia, dan radiologis) dan bahaya psikososial. Berdasarkan Cox dan Griffiths (1995) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), bahaya psikososial merupakan aspek-aspek dari desain kerja dan organisasi serta manajemen dari kerja, dan konteks sosial dan lingkungan kerja, yang berpotensi untuk menyebabkan bahaya secara psikologis, sosial, dan fisik. Bahaya psikososial dapat memengaruhi kesehatan psikologis dan kesehatan fisik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengalaman stres.

Stres kerja merupakan respons yang diterima oleh pekerja ketika menjalankan pekerjaannya. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, stres terkait pekerjaan merupakan pola reaksi yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pekerja dengan tuntutan pekerjaan sehingga pekerja memerlukan daya adaptasi yang lebih tinggi dan upaya yang lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaan (Sardjito, 2019). Beberapa penyebab terjadinya stres kerja adalah beban kerja yang berat,

fasilitas dan peralatan kerja yang kurang memadai, pengetahuan dan kemampuan pekerja yang kurang memadai, penyampaian informasi dan komunikasi yang buruk dalam perusahaan, dan kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja.

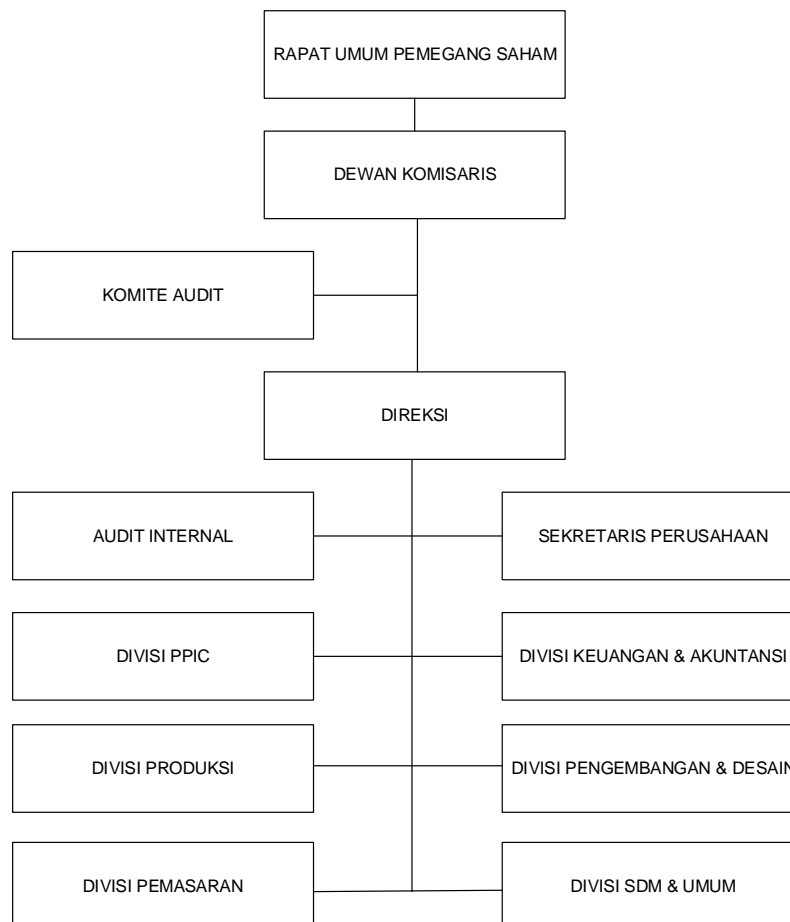
Berdasarkan berbagai survei yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat dan Australia ditemukan bahwa dua pertiga hingga setengah pekerja yang disurvei mengalami stres terkait kerja. Selain itu, 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebih di tempat kerja dan 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi. Semakin banyak pekerja yang mengalami tekanan yang lebih tinggi dalam memenuhi permintaan kehidupan kerja modern di saat ini (*International Labour Organization*, 2016). Kemudian merujuk pada data Badan Pusat Statistik di tahun 2014, gangguan mental seperti stres kerja dialami oleh 11,6% hingga 17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia (Setiawan, 2019).

Risiko psikologi sosial atau disebut juga risiko psikososial membuat pekerja di dalam perusahaan semakin stres. Kondisi stres kerja dan dampak dari risiko psikososial ini mendapatkan perhatian lebih dari banyak pihak. Salah satu pihak yang memerhatikan adalah pemerintah. Pemerintah mengeluarkan peraturan seperti Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 8 Ayat 1 mengenai K3 tentang kondisi mental tenaga kerja yang diwajibkan untuk diperiksa. Berdasarkan peraturan tersebut, pengecekan dan pengukuran kondisi mental pekerja wajib untuk diperiksa terutama yang berkaitan dengan stres kerja. Pengukuran stres kerja digunakan untuk mengetahui gambaran stres yang dialami pekerja di perusahaan. Harapannya, pihak manajemen perusahaan mampu melakukan evaluasi dan pencegahan penyebab dari stres kerja tersebut. Penyebab stres kerja yang dapat dicegah membuat tingkat stres pekerja menurun sehingga potensi terjadinya kecelakaan kerja semakin berkurang. Potensi terjadinya kecelakaan kerja yang berkurang diharapkan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Sistem K3 dari perusahaan akan semakin baik dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor yang lain.

I.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk yang didirikan pada tahun 1988 merupakan perusahaan manufaktur sepatu yang melakukan pemroduksian alas

kaki yang dikenal dengan merek *Tomkins*. Beberapa proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah *Product Development*, *Cutting*, *Printing*, *Sewing*, *Assembly*, dan *Quality Control*. Perusahaan ini memiliki kantor yang berlokasi di Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan pabrik yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat. Berbagai divisi digunakan untuk mengelola perusahaan. Divisi tersebut digambarkan melalui struktur organisasi. Berikut ini merupakan Gambar I.2 struktur organisasi PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.



Gambar I.2 Struktur Organisasi PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk
(Sumber : <http://www.primarindo.co.id/about/struktur-organisasi.html>)

Identifikasi masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi baik melalui wawancara bersama dengan perwakilan dari pihak perusahaan, melakukan observasi lapangan serta penelusuran studi literatur dari penelitian yang pernah dilakukan di perusahaan tersebut. Wawancara dilakukan pertama kali dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia (SDM). Kepala SDM memberikan keterangan dan mengklaim jika dalam beberapa tahun

terakhir tidak terdapat masalah kecelakaan kerja terjadi di perusahaan. Kemudian beliau melanjutkan bahwa perusahaan belum pernah mengukur tingkat stres pada pekerja dan karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Padahal faktor psikologis menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mencapai standar K3 yang baik di perusahaan.

Kemudian Kepala SDM memiliki dugaan kuat jika pekerja di perusahaan memiliki masalah psikologis khususnya stres yang ditimbulkan akibat kerja. Dugaan tersebut didapatkan dari pemantauan beliau terhadap beban kerja yang diterima oleh pekerja ketika proses produksi berjalan. Berdasarkan pemantauan beliau, beberapa operator seringkali tidak dapat menyelesaikan target produksi. Setiap operator memiliki target yang harus dicapai tergantung dari model sepatu yang diproduksi. Sebagai informasi, operator bekerja selama enam hari dalam seminggu. Lalu dalam sehari, operator bekerja selama delapan jam secara normal. Kemudian, perusahaan menargetkan produksi sepatu sebanyak 1000 hingga 3000 pasang sepatu dalam sehari tergantung dari tingkat kesusahan model sepatu yang dibuat. Semakin susah model sepatu yang dibuat maka jumlah target produksi untuk setiap operator semakin sedikit.

Masalah muncul ketika operator tidak dapat menyelesaikan target tersebut sehingga atasan dari operator memberikan tekanan dan meminta operator untuk bekerja melebihi jam kerja dan melakukan lembur. Tekanan yang diberikan oleh atasan dan lembur memberikan stres kepada operator. Terlebih kompensasi yang diberikan ketika operator melakukan lembur tidak sesuai dan tidak memuaskan. Kepala HRD juga menambahkan masalah terkait stres pekerja yang dialami operator juga meningkat ketika terjadi pembaharuan model sepatu yang akan diproduksi. Beliau mengatakan jika perusahaan mampu membuat lima sampai enam model sepatu baru dalam suatu waktu. Semisal ketika dalam dua hari di awal produksi, operator masih memproduksi jenis sepatu dengan model yang lama atau yang sudah biasa diproduksi, kemudian pada hari berikutnya, operator diminta memproduksi model sepatu yang baru, operator menjadi kagok atau kaku dalam memproduksi model sepatu baru tersebut dan memerlukan adanya penyesuaian dan adaptasi.

Kemudian wawancara lainnya dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan yang bekerja sebagai operator. Menurut penuturan beberapa operator, terdapat beberapa masalah yang terjadi selama bekerja sebagai

operator. Salah satu masalah yang dikeluhkan adalah terjadinya penugasan oleh atasan yang kadang berada di luar pekerjaan operator tersebut. Hal tersebut disebabkan karena adanya kekurangan personil sehingga atasan memerintahkan tugas tersebut pada operator tersebut. Oleh karena itu, operator terkadang mengalami kendala seperti kebingungan ketika menjalankan perintah tersebut. Kemudian masalah lain yang dialami operator adalah konflik yang terjadi dengan rekan kerja. Konflik terjadi ketika salah satu operator tidak mau berkooperatif dan tetap keras kepala terhadap pekerjaannya. Padahal pekerjaan tersebut melibatkan kerja secara berkelompok. Hal ini menyebabkan dampak seperti pekerjaan yang tidak selesai sehingga terjadi konflik dalam satu kelompok. Kondisi-kondisi yang seperti ini dapat memberikan tekanan dan stres yang dirasakan oleh operator.

Kemudian identifikasi masalah juga dilakukan melalui studi literatur atau kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan melalui sebuah karya ilmiah skripsi yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk* yang diterbitkan pada tahun 2018 oleh Ihsan Akbar. Berdasarkan Akbar (2018), tingkat stres kerja karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk berada pada kategori tinggi. Kemudian beban kerja menjadi dimensi dengan skor tertinggi pada penelitian tersebut. Beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada pekerja dirasa tidak sesuai dengan kesanggupan pekerja dan memberikan tekanan dan stres kepada pekerja. Menurut Akbar, tingkat stres kerja karyawan tersebut akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Kurangnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh tingginya stresor dan tantangan untuk meningkatkan daya kerja.

Masalah-masalah yang telah dipaparkan sebelumnya mengindikasikan adanya stres kerja yang dialami oleh pekerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Kemudian beberapa penyebab stres kerja seperti faktor beban kerja maupun konflik peran dan juga dukungan sosial dapat dilihat dari identifikasi masalah tersebut. Faktor-faktor tersebut termasuk di dalam pengukuran stres kerja berdasarkan aspek psikologi sosial (psikososial). Selain itu, perusahaan belum sempat melakukan pengukuran K3 yang ditinjau dari faktor psikologi. Kemudian, tingginya tingkat stres pekerja dengan adanya stresor kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan tingkat *turnover* meningkat dan performa perusahaan menurun. Maka perusahaan meminta peneliti untuk meneliti tingkat stres pada pekerja perusahaan dan mengidentifikasi

faktor psikososial yang menyebabkan stres tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengukuran stres kerja dari aspek psikososial. Oleh sebab itu, Penelitian perlu dilakukan dengan judul penelitian “Usulan Perbaikan Tingkat Stres Psikososial pada Pekerja PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk”.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode subjektif dan kuantitatif dengan melakukan pengukuran faktor stres kerja dengan membagikan kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* yang dibuat oleh Hurrell dan McLaney pada tahun 1988. Penelitian dengan metode objektif tidak dilakukan karena adanya keterbatasan fasilitas dan biaya.

Rumusan masalah disusun dengan dasar agar penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada pemberian solusi atas permasalahan utama dalam penelitian ini. Melalui identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang diperoleh akan ditetapkan sebagai berikut.

1. Bagaimana dan seberapa besar tingkat stres kerja operator di divisi produksi perusahaan ditinjau dari aspek psikologi sosial?
2. Apakah ada hubungan antara faktor psikososial dengan stres kerja di divisi produksi?
3. Apa faktor yang paling berpengaruh dalam menyebabkan stres dari aspek psikologi sosial?
4. Apa usulan penanganan stres yang tepat dari aspek psikologi sosial pada pekerja?

I.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi Penelitian

Sub bab ini akan menjelaskan mengenai berbagai batasan yang membatasi permasalahan yang diamati dalam penelitian dan asumsi-asumsi yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan batasan dan asumsi penelitian adalah untuk menjaga ruang lingkup penelitian sehingga tetap dapat terfokus. Batasan-batasan yang dihadapi sewaktu melakukan penelitian dapat bersifat teknis maupun non teknis. Batasan-batasan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Penelitian hanya dilakukan dengan meninjau dari aspek psikologi sosial dengan faktor psikososial berupa konflik peran, ketaksaan peran, ketidakpastian pekerjaan, dukungan sosial, beban kerja kuantitatif, dan tanggung jawab terhadap pekerja lain.

2. Penelitian dilakukan di pabrik PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk dan pengambilan sampel dilakukan pada operator di divisi produksi.
3. Karakteristik pekerja yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan masa kerja operator.
4. Penelitian hanya dilakukan sampai tahap pemberian usulan perbaikan sehingga implementasi perbaikan tidak dilakukan.

Adapun asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pekerja PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk bekerja secara normal seperti biasanya dalam keseharian.

I.4 Tujuan Penelitian

Bagian ini menjabarkan tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Tujuan dari penelitian dibuat sebagai acuan akan hasil yang hendak didapatkan dari penelitian tersebut. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah yang didapat untuk permasalahan yang diteliti kepada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk adalah sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi tingkat stres kerja operator di divisi produksi perusahaan ditinjau dari aspek psikologi sosial.
2. Mengidentifikasi adanya hubungan antara faktor psikososial dengan stres kerja di divisi produksi.
3. Mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh dalam menyebabkan stres dari aspek psikologi sosial.
4. Memberikan berbagai usulan penanganan stres yang tepat dari aspek psikologi sosial pada pekerja.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan dibagi menjadi tiga berdasarkan subjek yang menerima manfaat tersebut. Maka manfaat penelitian diberikan bagi perusahaan, peneliti dan juga bagi pembaca. Berikut ini merupakan manfaat penelitian yang didapatkan.

1. PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk mengetahui tingkat stres yang terjadi di divisi produksi perusahaan dan faktor yang memengaruhi stres tersebut ditinjau dari aspek psikososial.
2. Memberikan pertimbangan perbaikan bagi PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk dalam keselamatan dan kesehatan kerja khususnya dari aspek psikososial.
3. Mampu mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan khususnya dari bahaya psikososial.
4. Penelitian sebagai wadah bagi peneliti untuk menerapkan disiplin ilmu yang telah dimiliki di dalam dunia pekerjaan.
5. Pembaca mendapatkan wawasan keilmuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikososial.
6. Penelitian ini menjadi salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikososial.

I.6 Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan prosedur baku sehingga penelitian lebih terarah. Metodologi penelitian menjelaskan tentang alur yang digunakan sebagai dasar prosedur baku selama proses penelitian. Metodologi penelitian yang akan diterapkan dalam melakukan penelitian dilakukan dengan prosedur sebagai berikut.

1. Studi Pendahuluan
Studi pendahuluan di sini merupakan proses kunjungan ke perusahaan yang memiliki masalah yang sesuai dengan topik penelitian. Observasi awal dilakukan untuk mengetahui bagaimana perusahaan berjalan dan untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sesuai. Proses observasi dilakukan dengan ditemani oleh perwakilan dari perusahaan. Selain observasi, pengamatan dan wawancara dilakukan dengan perwakilan dari perusahaan agar mengetahui masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
2. Identifikasi dan Rumusan Masalah
Setelah melakukan proses studi pendahuluan, penelitian lebih lanjut dilakukan dalam bentuk kegiatan identifikasi masalah yang terdapat pada perusahaan tersebut. Identifikasi masalah dilakukan dengan melalui

observasi dan wawancara serta studi literatur. Tujuan identifikasi masalah adalah menemukan akar masalah dari topik penelitian yang sesuai untuk dipecahkan dan akan ditetapkan dalam sebuah rumusan masalah.

3. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan untuk memperkecil ruang lingkup penelitian dan memberikan perhatian lebih fokus ke masalah yang ditemukan agar pemberian solusi dapat dilakukan dengan tepat sasaran. Selain itu, asumsi penelitian diberikan sehingga penelitian tidak menjadi kompleks.

4. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka digunakan sebagai pedoman dalam penelitian dengan cara meninjau dokumen atau literatur yang valid. Pustaka yang dapat digunakan seperti buku teks, jurnal, maupun internet yang dapat dipertanggungjawabkan. Kemudian, pustaka yang dijadikan referensi akan dituliskan pada bagian daftar pustaka.

5. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengambilan data-data yang mendukung penelitian dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Data tersebut berkaitan dengan aspek psikososial dan faktor-faktor dari aspek tersebut yang memengaruhi stres pekerja berdasarkan keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa cara yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian meliputi observasi dan wawancara. Selain itu, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* (GJSQ) yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab psikososial dan tingkat stres pekerja.

6. Pengolahan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian meliputi pengolahan kuesioner GJSQ yang telah disebarkan, melakukan analisis terhadap data dari kuesioner tersebut, dan mengambil kesimpulan. Kesimpulan yang diambil berkaitan dengan faktor-faktor penyebab psikososial dan tingkat stres pekerja.

7. Analisis

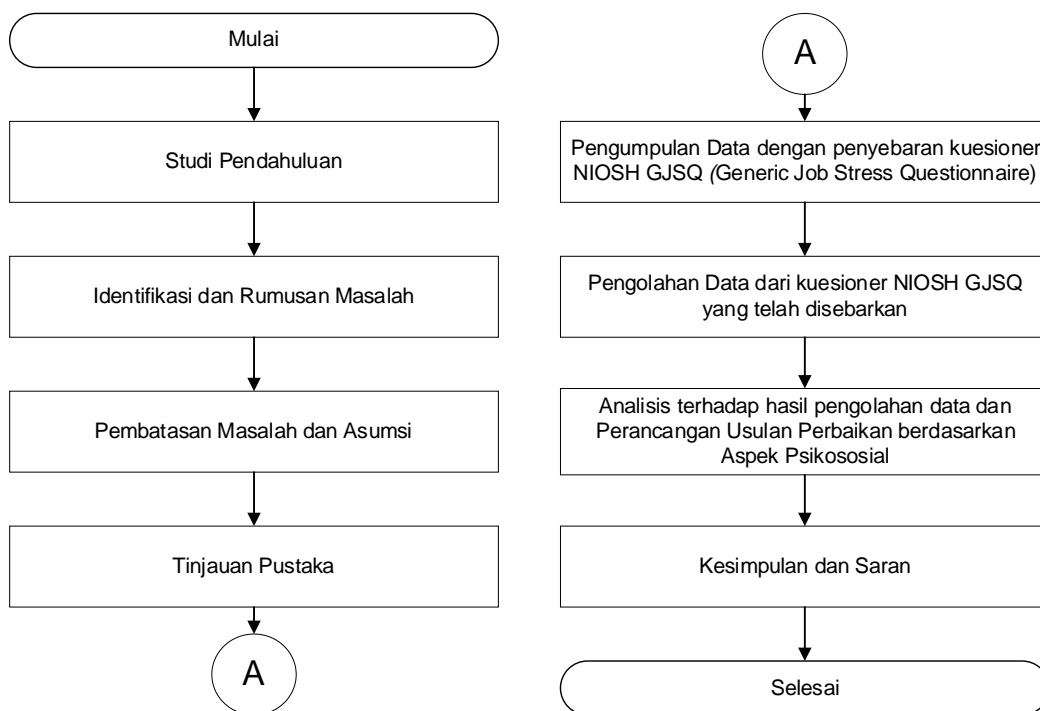
Analisis merupakan sebuah kajian pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan di bab sebelumnya. Analisis akan

dilakukan pada hasil pengolahan data kuesioner untuk memberikan solusi yang tepat terhadap penyebab psikososial dan melakukan perancangan usulan perbaikan untuk memperbaiki kondisi psikososial yang dialami oleh pekerja perusahaan.

8. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran dibuat berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Kesimpulan disusun untuk menjawab rumusan masalah. Sedangkan saran disusun sebagai masukan tambahan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka sebuah diagram alir dibuat agar mempermudah pemahaman metodologi penelitian. Berikut ini merupakan Gambar I.3 Diagram Alir metodologi penelitian.



Gambar I.3 Diagram Alir Metodologi Penelitian

I.7 Sistematika Penulisan

Sub bab ini menjelaskan mengenai garis besar isi laporan penelitian ini sehingga memudahkan penulis dalam menuliskan laporan ini dan memudahkan untuk dipahami. Sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, identifikasi dan perumusan masalah, pembatasan masalah dan asumsi, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung dan berhubungan dengan pemecahan masalah dan dibutuhkan dalam pengolahan data serta analisis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metode dan cara serta alat yang digunakan dalam mengumpulkan data-data yang diteliti.

BAB IV PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi pengujian data dan cara pengolahan serta perhitungan data-data tersebut.

BAB V ANALISIS

Bab ini berisi analisis-analisis terhadap hasil pengolahan data dan usulan perbaikan yang relevan terhadap pemecahan masalah serta analisis terhadap usulan perbaikan tersebut.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang sudah dilakukan dalam pemecahan masalah serta saran yang dapat diberikan bagi pihak perusahaan atau pembaca.

