

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres kerja saat ini menjadi masalah global dan berdampak signifikan terhadap pekerja dan profesi secara global. Stres di tempat kerja menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja jika aktivitas melebihi sumber daya, kemampuan, dan keterampilan bekerja dikerjakan terus-menerus. Menurut *World Health Organization* (WHO), diseluruh dunia ada berkisar 450 juta orang menderita masalah kejiwaan dan perilaku. WHO memperkirakan pada tahun 2020 stres di tempat kerja dapat menjadi masalah utama yang mengancam kesehatan manusia. (Maranden et al., 2023)

Prevalensi kejadian stres menurut WHO tergolong cukup tinggi, yaitu dialami oleh lebih dari 350 juta penduduk di dunia dan berada di peringkat ke-4 penyakit di dunia Sementara itu di Indonesia, sekitar 1,33 juta penduduk diperkirakan mengalami gangguan kesehatan mental atau stres. Angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut (stres berat) mencapai 1-3%. (Bayantari et al., 2022) Fakta dari International Organization (ILO) Dalam Job Ayodele Ekundayo mengungkapkan bahwas ekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Di Finlandia, ada 50 % pekerja melaporkan tanda-tanda stres di Inggris. 3 dari 10 pekerja mengalami gangguan mental akibat kerja. (Elwindra & Kilbaren, 2020)

The American Institute of Stress menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stress telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat sebesar \$100 miliar pertahun. (Muallivasari et al., 2021)

Studi yang dilakukan *Mental Health Foundation* (MHF) menemukan sebanyak 28% generasi milenial yang berada dalam rentang usia antara 18 hingga 38 tahun merasa lebih tertekan dibandingkan rekan kerja yang lain. Sementara pada Generasi X yang berusia antara 53 hingga 71 tahun, stres hanya dirasakan oleh sekitar 12% saja. Sebanyak 34% kaum milenial juga merasa stres membuat mereka kurang produktif ditempat kerja. Sedangkan hanya 19% kelompok usia yang lebih tua merasakan hal serupa. Tingginya tingkat stres pada generasi milenial disebabkan oleh tekanan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. (Yulia Handayani et al., 2022)

Menurut data terbaru yang dihimpun *Labour Force Survey* (LFS) yang diterbitkan oleh *Health Safety Executive*, jumlah kasus stres depresi, ataupun kecemasan yang diakibatkan pekerjaan pada tahun 2019-2020 sebanyak 828.000 kasus dengan tingkat prevalensi 2.440 kasus per 100.000 pekerja. Angka ini menyumbang 51% dari semua penyakit akibat kerja dan 55% dari semua hari yang hilang karena kesehatan yang menurun akibat pekerjaan. Angka ini mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya dengan jumlah 602.000 kasus dan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 orang

pekerja. (Rutina Paskaliani et al., 2024) *American Psychological Association* (APA) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, stres di tempat kerja yang terus menerus telah berkontribusi pada berkurangnya produktivitas dan mengakibatkan kelelahan kerja. Indonesia merupakan sebuah negara berkembang yang memiliki budaya yang beragam, hal ini dapat menyebabkan setiap karyawan mempunyai latar belakang stres kerja yang berbeda.

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. Pekerja di Indonesia berhak dilindungi dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik maupun mental. Dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas kerja dapat mengalami stres yang diperoleh dari berbagai faktor. Hal ini akan berdampak pada aktivitas pekerjaannya. Stres yang menimpa banyak orang adalah keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan yang berlebihan seperti takut, cemas yang merusak keseimbangan tubuh. (Ami Nuari, 2023)

Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja

berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi. (Fitri et al., 2022)

Stres kerja merupakan kondisi keadaan yang menciptakan ketegangan dengan ketidak seimbangan fisik dan psikis, sehingga berpengaruh terhadap emosi dan cara berpikir seorang karyawan. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus akan berdampak negatif pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. (Maha & Herawati, 2022) Stres dapat menimbulkan bermacam macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada suatu penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau ketrampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja merupakan penyebab timbulnya stres. Pekerjaan dengan tingkat ketelitian tinggi akan mudah menyebabkan kelelahan kerja daripada pekerjaan dengan tingkat ketelitian rendah yang akan berdampak pada penurunan konsentrasi. (Elwindra & Kilbaren, 2020)

Terdapat korelasi antara faktor usia dan tingkat stres kerja. Selain itu, jenis kelamin juga memainkan peran signifikan dalam menentukan tingkat stres kerja. Masa kerja, tuntutan pekerjaan, dan dukungan kerja juga berpengaruh dalam memengaruhi stres kerja, selain itu semakin bertambah usia seseorang, kesehatan fisik dan fungsi organ tubuhnya cenderung menurun, sehingga meningkatkan risiko stres. Walaupun lamanya masa kerja memiliki manfaat dalam meningkatkan pengalaman

kerja, namun juga dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh atau bosan, yang pada akhirnya dapat memicu stres. Hal ini penting untuk diperhatikan karena kemungkinan salah satu penyebab penyakit akibat kerja, seperti stres kerja, adalah kondisi kesehatan pekerja yang sebelumnya telah terganggu. (Yusuf & Wijayanti, 2024)

Kantor BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan dan aset milik daerah. Tugas utama BPKAD meliputi perencanaan, penganggaran, pengelolaan, dan pelaporan keuangan serta pengelolaan aset daerah agar tercapai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan observasi data awal penelitian di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Fak fak Papua Barat yang dilakukan peneliti, dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai mengatakan bahwa mereka memiliki waktu bekerja dari jam 08.00 sampai jam 16.30, itu normalnya, dan terkadang sampai jam 22.00. Kantor badan pengelolaan keuangan dan aset daerah merupakan dapur dari pengelolaan anggaran, pelaksanaan dan pelaporan dari suatu penggunaan keuangan daerah. Mempunyai jam kerja yang tidak fleksibel membuat pegawai mempunyai tingkat stres yang mempengaruhi produktivitas dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Pegawai kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah memiliki tugas dan target yaitu Penyusunan dan pelaksanaan anggaran

yang tepat waktu dan sesuai aturan. Meningkatkan akuntabilitas keuangan dan aset daerah dan penyusunan laporan tentang suatu penggunaan keuangan daerah, dalam satuan waktu bulanan, semester dan tahunan.

Sehingga munculnya timbul penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di badan pengelola keuangan dan aset daerah (bpkad) Kabupaten Fak fak tahun 2024.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat?
2. Apakah ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat?
3. Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat?
4. Apakah ada hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Fak-fak Provinsi Papua Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang ada pada pekerja di kantor Badan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Fak-fak Provinsi Papua Barat.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Fak-fak.
- b. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Fak-fak Provinsi Papua Barat.
- c. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Fak-fak Provinsi Papua Barat.
- d. Untuk mengetahui hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Fak-fak Provinsi Papua Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan teori-teori mata kuliah yang telah didapatkan di bangku kuliah dan menambah pengalaman secara langsung melalui pengamatan di lapangan. Serta dapat menambah

pengatahuan mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

2. Manfaat Teoritis

Menjadi masukan dalam ilmu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) khususnya mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

3. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi kantor Badan Keuangan Aset Daerah Fak fak Provinsi Papua Barat. Dalam meningkatkan kesehatan dan kesehatan pekerja serta sebagai pertimbangan perencanaan upaya pencegahan terhadap munculnya masalah stres kerja yang dialami oleh pekerja.