

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut *World Health Organization* (WHO) keselamatan dan kesehatan kerja termasuk dalam ruang lingkup kesehatan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja baik sekarang maupun masa yang akan datang merupakan sarana menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan, sehingga dapat mendorong efisiensi dan produktifitas yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak, baik bagi pengusaha maupun pekerja. Dengan demikian pemantauan dan pelaksanaan norma-norma kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja merupakan usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja, keamanan aset produksi dan menjaga kelangsungan bekerja dan berusaha dalam kerangka pembangunan yang berkelanjutan (Fau, 2008).

Pada tahun 1996, jauh sebelum stres kerja dan faktor psikososial menjadi ungkapan sehari-hari, suatu laporan khusus yang berjudul "Perlindungan Kesehatan dari Delapan Puluh Juta Pekerja Suatu Tujuan Nasional bagi Kesehatan Kerja" telah diterbitkan. Laporan tersebut menyebutkan bahwa stres yang disebabkan oleh faktor psikologis meningkat secara nyata. Tiga puluh tahun kemudian, laporan ini telah membuktikan ramalan secara luar biasa. stres kerja telah menjadi penyebab kelainan terdepan di Amerika Utara dan Eropa. Pada tahun 1990, 13 % dari seluruh kasus ketidakmampuan pekerja, disebabkan oleh gangguan yang berhubungan dengan stres kerja (Rahayu, 2003).

Dengan besarnya masalah stres kerja, dapat memakan biaya yang sangat tinggi. Di Swedia, pekerjaan yang berhubungan dengan sakit punggung dan otot

menghabiskan biaya yang lebih besar dari pada biaya yang dikeluarkan untuk Departemen Pertahanan Nasional. Dan penyakit tersebut sebagian besar disebabkan karena stres (ILO, 2003 dalam Dyana, 2013).

Berikut adalah pekerjaan yang dianggap paling dapat membuat stres menurut National Safety Council yakni pegawai pos, perawat, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, petugas medis, paramedis, guru, pemadam kebakaran, petugas customer service dan pelayan. Apapun profesi seseorang dapat mengalami stres kerja (Gaffar, 2012).

Masalah yang berkaitan dengan stres kerja juga banyak ditemukan di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2004) terhadap beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi Lalu Lintas di terminal Kampung Melayu menemukan bahwa, faktor usia dan masa kerja memiliki pengaruh yang sangat besar (> 60%) sebagai pemicu terjadinya stres. Sedangkan rutinitas dan waktu dalam bekerja menyebabkan 80% dari stres yang mereka alami. Para polisi tersebut mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berat dan bersifat monoton. Penelitian tersebut juga mengatakan bahwa 50% gaji dan promosi yang diberikan kepada mereka belum memuaskan. Sehingga hal tersebut juga memicu timbulnya stres. Namun, para polisi tersebut tidak memiliki masalah dengan rekan kerja maupun atasan, justru mereka menganggap bahwa rekan kerja dan atasan dapat mengurangi stres yang mereka rasakan, karena banyak dari teman dan atasan mereka dapat dijadikan teman untuk berbicara dan bercerita. Sedangkan penelitian lain, yang dilakukan Suprpto (2008) terhadap beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi

lalu lintas di kawasan Puncak-Cianjur menyatakan bahwa dari faktor pengembangan karir diperoleh sebanyak 66,7% Polantas merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai. Sedangkan Polantas yang merasa bahwa promosi yang diberlakukan sudah memuaskan sebanyak 52,5 %, hal tersebut menjadi pemicu terjadinya stres kerja.

Penelitian lain yang pernah dilakukan mengenai stres kerja dengan sampel polisi mendapatkan hasil penelitian bahwa derajat stres kerja polisi secara keseluruhan berada pada tingkat menengah (Jayanegara, 2007).

Menurut Fincham dan Rhodes (1988) dalam Dyana (2013) stres kerja merupakan gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Polisi Lalu Lintas merupakan kesatuan lalu lintas yang bertugas membina, dan dalam batas kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakan hukum dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, pengakajian masalah lalu lintas, serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum negara Republik Indonesia (Jayanegara, 2007 dalam Dyana, 2013). Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja sangat besar pengaruhnya. Hal pertama yang terjadi adalah gangguan psikis dan emosi, bila terus berlanjut maka akan mengakibatkan gangguan fisik. Dampak stres ini tidak hanya mengganggu tubuh si pekerja saja, akan tetapi secara pasti

akan mempengaruhi produktivitas kerja yang juga memberi pengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan hingga dapat menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan (Hawari, 2001).

Menurut Hurrell dalam Munandar (2008) stres kerja dapat disebabkan karena lima faktor, faktor-faktor tersebut yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi. Selain faktor intrinsik pekerjaan, menurut Cooper dan Davidson (1987) dalam Miller (2000) stres kerja juga dapat terjadi karena faktor hubungan atau dukungan sosial yang diterima seseorang baik dari rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah kepuasan pekerjaan, dimana bahwa salah satu cara untuk mempertimbangkan potensi stres kerja adalah dengan mempertimbangkan kepuasan kerja, karena ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan terjadinya stres kerja. Teori Cooper dan Davidson dalam Munandar (2008) menyatakan bahwa kepuasan bayaran atau gaji merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Selain faktor struktur dan iklim organisasi berdasarkan modifikasi model stres kerja Cooper (1989) oleh Munandar (2008) terdapat faktor individu seperti umur, masa kerja, kepribadian dan lain-lain juga berkontribusi terhadap terjadinya stres kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Octavia, 2014) tentang hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta didapatkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada anggota

polisi di Polresta Surakarta. Serta Tingkat dukungan sosial rekan kerja pada subjek tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 45,266 sedangkan rerata hipotetik sebesar 47,5 tingkat stres kerja.

Tekanan-tekanan pekerjaan yang berasal dari lingkungan kerja atau organisasi maupun di luar lingkungan kerja atau di luar organisasi dapat menimbulkan stres. Sunarni (2007) berpendapat bahwa aktivitas sehari-hari yang menyangkut kehidupan berorganisasi tentu membuat manusia tersebut dapat dihadapkan dengan peristiwa yang memicu timbulnya tekanan dan tuntutan. Sunarni (2007) berpendapat bahwa aktivitas sehari-hari yang menyangkut kehidupan berorganisasi tentu membuat manusia dapat mengalami stres ketika individu tersebut dihadapkan dengan peristiwa yang memicu timbulnya tekanan dan tuntutan.

Peluang terjadinya stres kerja pada polisi lalu lintas di Kota Gorontalo, kemungkinan terkait dengan karakteristik organisasi kepolisian yang diduga stressor organisasional atau stressor pekerjaan, seperti beban kerja, shift/waktu kerja, peraturan/formalisasi, iklim kerja/hubungan interpersonal, pengembangan karir, kesejahteraan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gambaran Stres Kerja Polisi Lalu Lintas Di Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan 12 orang anggota Polisi di Polres Kota Gorontalo mengungkap informasi mengenai faktor stresor yang dialami oleh polisi.

1. Sebanyak 5 orang merasa beban kerja merupakan penyebab stres terbesar pada anggota Polisi,
2. Sebanyak 3 orang yang menyatakan konflik dengan rekan kerja dan atasan.
3. Sebanyak 2 orang Polisi merasa waktu kerja yang berlebihan
4. Sebanyak 2 orang yang menyatakan gaya kepemimpinan atasan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana gambaran stres kerja Polisi Lalu Lintas di Kota Gorontalo?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja Polisi Lalu Lintas di Kota Gorontalo.

### **1.4.2 Tujuan khusus**

1. Untuk mengetahui stres kerja Polisi Lalu Lintas di Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui stres kerja Polisi Lalu Lintas di Kota Gorontalo berdasarkan beban kerja.
3. Untuk mengetahui stres kerja Polisi Lalu Lintas di Kota berdasarkan berdasarkan shift kerja.

4. Untuk mengetahui stres kerja Polisi Lalu Lintas di Kota Gorontalo berdasarkan lingkungan kerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu administrasi dan kebijakan kesehatan masyarakat khususnya konsep stres kerja dan stres organisasional.

### **1.5.2 Manfaat praktis**

Menyediakan informasi dan argumen yang relevan dengan kebijakan sehingga dapat dimanfaatkan untuk mengatasi masalah stres kerja bagi polisi lalu lintas dan juga sebagai bahan informasi bagi peneliti lain.